



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältö: Case Tilastokeskus

Leppänen, Minna

2015 Hyvinkää



Laurea-ammattikorkeakoulu
Hyvinkää

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältö: Case Tilastokeskus

Leppänen Minna
Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaami-
sen koulutusohjelma (YAMK)
Opinnäytetyö
Marraskuu, 2015

Leppänen Minna

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältö: Case Tilastokeskus

Vuosi 2015

Sivumäärä 72

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus voidaan yleisesti määrittää sanalla samanarvoisuus. Suomessa tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan miesten ja naisten välistä tasa-arvoa ja vastaavasti yhdenvertaisuudesta puhuttaessa ihmisten yhdenvertaisuutta lain edessä. Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtä hyviä mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta. Työelämän yhdenvertaisuudella tarkoitetaan syrjimättömyyttä kaikissa työelämän tilanteissa ja työntekijöiden yhtäläistä kohtelua työtehtävissä ilman taustatekijöiden kuten iän tai seksuaalisen suuntautumisen vaikutusta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisen pakollisuus ja sisällölliset minimikriteerit on määritelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaeissa. Valtion virastojen ohjeistus ja suositukset tulevat valtiovarainministeriöstä, vaikka tasa-arvoasiat kuuluvatkin sosiaali- ja terveysministeriön ja yhdenvertaisuusasiat oikeusministeriön hallinnon alaan.

Tämä tutkielma on työelämälähtöinen ja liittyy kiinteästi Tilastokeskuksen hallinto-yksikön henkilöstö- ja lakipalvelujen vastualueen työhön. Tutkielman tarkoituksena on selvittää työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä, suunnitelmien sisältöä ja niiden laatimista yhdessä tai erikseen. Tutkielman lopuksi annetaan ehdotuksia siitä, kuinka Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja -suunnitelmaa voidaan edelleen kehittää.

Tutkielma on lainopillinen ja siinä on käytetty tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä lakeja sekä tutustuttu niiden valmistelutyöhön vuoden 2015 uudistuksen osalta. Lisäksi materiaalina on käytetty aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, valtiovarainministeriön, sosiaali- ja terveysministeriön, Tasa-arvovaltuutetun ja yhdenvertaisuus.fi -sivuston ohjeistuksia sekä Tilastokeskuksen sisäisiä ohjeita ja muistioita.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja suunnitelmien toteuttaminen on monitahoista työtä. Suunnitelmien sisältöön liittyvät osaltaan yksilön perusoikeudet ja toisaalta työnantajan toiminta sekä lainsäädännöstä tulevat velvoitteet, ja myös itse suunnitelman laatimisessa on huomioitava lainsäädäntö sekä muu ohjeistus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatiminen ei saa olla tarkoitus sinänsä, vaan se, että ollaan aidosti kiinnostuneita siitä, mitä suunnitelmiin tehtävät selvitykset ja kartoitukset kertovat työnantajalle ja työyhteisölle työpaikalla vallitsevasta tilanteesta. Tärkeintä on kuitenkin muistaa työntekijöiden kohtelun tasapuolisuus ja tehtyjen päätösten yhdenmukaisuus työpaikalla.

Asiasanat: palkkakartoitus, syrjintä, tasa-arvo, tasa-arvosuunnitelma, Tilastokeskus, yhdenvertaisuus, yhdenvertaisuussuunnitelma

Leppänen Minna

Contents of gender equality and non-discrimination plans: Case Statistics Finland

Year	2015	Pages	72
------	------	-------	----

Equality and non-discrimination can generally be defined as equivalence. In Finland, equality as a term stands for the parity between men and women, while the term non-discrimination stands for legal and juridical equality. Equality in working life means equal respect, equal pay for equal work, equal prospects of career development, opportunity to combine work and parenthood, and freedom from sexual harassment regardless of gender. Non-discrimination in working life means equality in all situations and identical treatment of employees regardless of differences in backgrounds such as age or sexual orientation.

Creating plans of non-discrimination and gender equality at work place is enforced by the Act on Equality between Women and Men and the Non-Discrimination Act, which have specified the minimum criteria the plans must meet. The government bureaus receive their regulations and instructions from the Ministry of Finance, even if equality affairs belong under the jurisdiction of the Ministry of Social Affairs and Health and non-discrimination issues to the Ministry of Justice.

This thesis is based on working life and is closely affiliated with work involving personnel and legal services in the Administrative unit of Statistics Finland. The purpose of the study is to clarify the concept of equality and non-discrimination in working life, the contents of relevant plans and their creation process. Advice and suggestions on how to further develop the planning processes and plans of gender equality and non-discrimination in Statistics Finland are presented at the end of the thesis.

The study is juridical and it refers to laws regarding equality and non-discrimination as well as their preparation process concerning the reforms of 2015. In addition, the references include literature, instructions from the Ministry of Justice, the Ministry of Social Affairs and Health, the Ombudsman for Equality and yhdenvertaisuus.fi, as well as internal memos and guidelines of Statistics Finland.

Preparation, planning and execution of plans for gender equality and non-discrimination is multifaceted work. Legislation, the basic rights of an individual and the actions of the employer all play a part in modifying the contents of the plan, while guidelines and legislation must also be obeyed in the design.

Creation of the plan for gender equality and non-discrimination must not be an end in itself. It is crucial to be genuinely interested in the information the investigation and research provide the employer and work community regarding their current situation. More importantly, all the employees are to be treated equally and decisions made coherently.

Keywords: survey of payments, discrimination, equality, plan for gender equality, Statistics Finland, non-discrimination, non-discrimination plan

Laki- ja lyhenneluettelo

EU	Euroopan Unioni
EY	Euroopan yhteisö
HE	Hallituksen esitys Henkilötietolaki (523/1999) Laki julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003) Laki tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) Laki yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014) Laki yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) Laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013)
OM	Oikeusministeriö
RL	Rikoslaki (39/1889)
Perustuslaki, PL	Suomen perustuslaki (731/1999) Rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EY) Samapalkkaisuusdirektiivi (75/117/ETY)
STM	Sosiaali- ja terveysministeriö
STTK	Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
Talousarviolaki	Laki valtion talousarviosta (423 /1988)
Tasa-arvolaki	Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta (609/1986)
TIAK	Tilastokeskuksen Akavalaiset ry
TK	Tilastokeskus
TSL	Työsopimuslaki (55/2001) TyösyRJintädirektiivi (2000/78/EY) Työturvallisuuslaki (738/2002)
UNIONI	Tilastoväen Unioni ry
Palkeet	Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskus
Valtion virka- ja työehdot	Valtion virka- ja työehdot 2014–2017
VM	Valtiovarainministeriö
Virkamieslaki	Valtion virkamieslaki (750/1994)
YVL	Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Sisällys

1	Johdanto.....	7
2	Tutkimusmenetelmä ja -metodi.....	8
3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä.....	11
	3.1 Syrjintä.....	15
	3.2 Samapalkkaisuus.....	18
4	Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla	20
	4.1 Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus.....	22
	4.2 Tasa-arvosuunnitelman sisällölliset vaatimukset	23
	4.2.1 Selvitys tasa-arvotilanteesta	25
	4.2.2 Palkkakartoitus	26
	4.2.3 Toimenpiteet.....	29
	4.2.4 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista	30
5	Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla	31
	5.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus	33
	5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällölliset vaatimukset.....	34
6	Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus.....	35
	6.1 Työryhmä	36
	6.2 Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö	38
	6.2.1 Selvitys nykytilasta.....	39
	6.2.2 Palkkakartoitus	41
	6.2.3 Kehittämiskohteet	42
	6.2.4 Seuranta ja jalkauttaminen	44
7	Johtopäätökset	45
	Lähteet	49
	Kuvat.....	52
	Liitteet.....	53

1 Johdanto

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat hankalia käsitteitä määritellä, sillä ne voidaan mieltää monella eri tapaa. Usein henkilökohtaiset kokemukset vaikuttavat siihen, mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus henkilölle merkitsevät ja mitä ne tarkoittavat. Monesti ne liitetään sukupuolten väliseen tasa-arvoon, johon liittyvät esimerkiksi palkkaus ja yhdenvertainen kohtelu asiasta, tilanteesta tai taustatekijöistä riippumatta. Käsitteet liittyvät vahvasti myös moniin yhteiskunnallisiin aiheisiin, ja lehdissä vertaillaankin usein naisten euron arvoa suhteessa miesten euroon.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat liittyvät kiinteästi myös työntekijöiden¹ ja työnantajien² toimintaan ja ohjaavat käytännön tilanteita työelämässä. Näihin tilanteisiin vaikutetaan Suomessa oikeudellisin keinoin. Lainsäädännöllä on suuri symbolinen merkitys, ja yhteiskunta osoittaa sen avulla, mitä pidetään oikeana ja arvokkaana.³

Uuden yhdenvertaisuuslain (1325/2014, YVL) voimaan tullessa muutettiin myös naisten ja miesten tasa-arvosta annettua lakia (609/1986, Tasa-arvolaki), valtion virkamieslakia (750/1994, Virkamieslaki) ja työsopimuslakia (55/2001). Nämä 1.1.2015 voimaan tulleet muutokset koskivat paitsi substanssia myös muun muassa palkkakartoituksen sisällyttämistä pakollisena osana suunnitelmaan sekä menettelyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseksi. Myös seurannasta ja tiedottamisesta säädettiin nyt aikaisempaa tarkemmin.⁴

Tässä tutkielmassa käsitellään lailla säädettyjen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista valtion virastossa⁵. Tutkielmassa käytetään esimerkkinä Tilastokeskuksessa (TK) laadittua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tarkoituksena Tilastokeskuksessa oli selvittää työelämän tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta työpaikalla ja sen pohjalta laatia toimenpide ja kehittämisehdotuksia viraston toimintaan. Näin ollen tutkimuskysymyksenä ja tiedonintressinä⁶ tässä tutkielmassa on: mikä on voimassa olevan oikeuden kanta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen?

¹ Työntekijällä tarkoitetaan henkilöä, joka sitoutuu tekemään toiselle (työnantaja) työtä tämän johdon tai valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. Työntekijöitä ovat myös ne henkilöt, jotka ovat virkasuhteessa. Nieminen 2005, 28.

² Työantajalla tarkoitetaan yksityisen ja julkisen sektorin työnantajaa, valtiota, kuntaa tai muuta julkisyhteisöä. Nieminen 2005, 16-17.

³ Kuoppamäki 2008, 13.

⁴ Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015a.

⁵ Virastolla tarkoitetaan ministeriön alaista toimielintä, jolle on valtion talousarviossa määrätty määrärahat.

⁶ Tiedonintressillä tarkoitetaan tutkimuksellista tavoitetta ja päämäärää. Siltala 2001, 8-9.

Tutkielmassa syvennyttään ensin selvittämään säädöspohjaa sekä määritellään työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä. Lisäksi esitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältöä ja ohjeita niiden laatimiseen. Tämän jälkeen tietoja peilataan Tilastokeskuksen näkökulmasta ja tarkastellaan sitä, miten virastossa saatiin suunnitelma laadittua työryhmätyönä. Johtopäätöksissä esitetään suunnitelmaan ja Tilastokeskuksen toimintaan työnantajana liittyviä kehittämis ehdotuksia.

Tutkielman tavoite on tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän asiantuntemuksen kartuttaminen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioiminen viraston päivittäisessä toiminnassa pureutumalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun ja suunnitelmien laatimiseen.

Tasa-arvo- yhdenvertaisuussuunnitelmien kuuluu kattaa tasa-arvolain 4 §:n sekä yhdenvertaisuuslain 5 §:n mukaan myös toiminallinenkin puoli viranomaistyöstä ja niiden tarjoamista palveluista. Tässä tutkielmassa on huomioitu se, että Tilastokeskuksessa tehty suunnitelma on rajattu koskemaan vain viraston sisäistä toimintaa, jolloin suunnitelma on henkilöstöpoliittinen. Toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei tässä tutkielmassa huomioida muun kuin toimenpide- ja kehittämis ehdotusten osalta. Tutkielma on rajattu koskemaan vain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja -suunnitelmia, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat kokonaisuudessaan ovat hyvin laajoja kokonaisuuksia.

2 Tutkimusmenetelmä ja -metodi

Opinnäytetyöksi kutsutaan kirjallista selvitystä tehdystä työstä tai tutkimuksesta. Tässä opinnäytetyössä on kysymys tutkielmasta.⁷ Tehdyllä työllä ja tutkimuksella tulee olla aina jokin tehtävä tai tarkoitus⁸. Tämän tutkielman teoriaosuudessa selvitetään työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden lainsäädäntöä, käsitteitä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimista lainsäädännön, kirjallisuuden ja ohjeistuksien avulla. Selvittämisellä tarkoitetaan tutkimusta, jonka tarkoituksena on tuottaa selitys syy-seuraussuhteelle⁹. Tällä tutkielmalla luodaan kokonaiskuva siitä, miten lainsäädäntö ja muu ohjeistus ohjaa laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ja minkälainen suunnitteluprosessi kokonaisuudessaan on.

Tutkielman aihe on ajankohtainen, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien muutokset astuivat voimaan vuoden 2015 alussa ja uuden sisältöiset suunnitelmat tulee olla tehtyinä viimeistään vuoden 2017 alkuun mennessä¹⁰. Tämä luo myös haasteen tutkielmalle, koska uusien

⁷ Husa, Mutanen & Pohjolainen, 2008, 4-5.

⁸ Hirsjärvi, Remes & Sarjavaara 2013, 137.

⁹ Hirsjärvi, Remes & Sarjavaara 2013, 137.

¹⁰ Leppänen 2015, 29.

säädösten aikaista kirjallisuutta ja ohjeistusta on olemassa vielä vähän. Näin ollen lakimuu-
tokset tulee ottaa huomioon kirjallisuutta luettaessa ja tutkielmaa kirjoitettaessa, jotta väl-
tytään virheelliseltä sisällöltä.

Tutkielma kuuluu oikeusdogmaattisen eli lainopillisen tutkimuksen alaan. Lainoppi on yksi oi-
keudellisen tutkimuksen muoto ja sillä tarkoitetaan voimassaolevan oikeuden tutkimusta taustatietojen avulla, oikeussäännösten systematisointia sekä tulkintaa. Systematisointi on asioiden välisten yhteyksien etsimistä.¹¹ Metodina¹² tutkielmassa on voimassa olevien oikeussääntöjen tulkitseminen ja systematisoiminen¹³. Tutkielmassa tarkastellaan voimassa olevaa oikeutta ja sitä, miten lakeja, lainvalmisteluaineistoja ja kirjallisuutta pitäisi tulkita tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laadinnassa. Lainsäädäntö ja muut valtion viranomaisten ohjeistukset ohjaavat suunnitelmien sisältöä ja sitä kautta luovat vaikuttavuutta työelämässä ja yhteiskunnassa.

Työelämässä ja koko yhteiskunnassa sujuva toiminta on mahdollista oikeuden ja oikeudellisen sääntelyn avulla. Tällä estetään ristiriitatilanteita ja tarvittaessa ratkotaan niitä. Oikeus on osa toimintaympäristöä, jossa kaikki yhteiskunnan jäsenet toimivat. Oikeudellisella sääntelyllä ohjataan yhteiskuntaa ja sillä on vaikutusta jokapäiväiseen toimintaan. Oikeuden velvoitteiden tunteminen mahdollistaa sääntöjen noudattamisen ja varautumisen mahdollisiin oikeudellisiin riskeihin.¹⁴ Siksi tässä tutkielmassa paneudutaan työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden oikeuslähteisiin¹⁵ sekä itse suunnitelmissa huomioon otettaviin kriteereihin, jolloin pystytään varmistamaan oikeudellisen sääntelyn noudattaminen työelämässä.

Oikeuslähteet voidaan jakaa kolmeen ryhmään niiden velvoittavuuden mukaan: vahvasti velvoittaviin eli pakollisiin, heikosti velvoittaviin ja sallittuihin. Pakollisiin oikeuslähteisiin kuuluvat laki ja maantapa, joilla tarkoitetaan muun muassa säädöksiä, asetuksia, ministeriöiden päätöksiä, hallintoviranomaisten määräyksiä ja ohjeita. Heikosti velvoittaviksi oikeuslähteiksi katsotaan lainsäätäjän tarkoitus ja tuomioistuinratkaisut. Sallittuja oikeuslähteitä ovat esimerkiksi oikeustiede sekä oikeushistorialliset, oikeusvertailevat ja reaaliset argumentit samoin kuin arvot ja arvostukset.¹⁶

Lakitekstejä ja muita kirjallisessa muodossa olevia oikeuslähteitä tulkitseva ja systematisoiva lainoppi on kiinteästi sidoksissa yhteiskunnalliseen vallankäyttöön ja politiikkaan. Lainopin

¹¹ Aarnio 1978, 12, 52, 56 ja 79.

¹² Metodilla tarkoitetaan sääntöä tai normia, joka ilmaisee sen, miten tutkimusta tulee tehdä, jotta sitä tehtäisiin oikein. Aarnio 1978, 17-18.

¹³ Husa & Pohjolainen 2014, 37; Siltala 2001, 187.

¹⁴ Nykänen 2013, 13-14.

¹⁵ Oikeuslähteillä tarkoitetaan niitä lähteitä, jotka pitävät sisällään informaatiota oikeuden sisällöstä. Husa ym. 2008, 32.

¹⁶ Husa ym. 2008, 33.

avulla tuotetaan perusteltuja tulkintoja voimassa olevan oikeuden sisällöstä päätöksen tekijöille. Tulkinnan on oltava lainsäännösten, valmisteluaineistojen ja muiden oikeuslähteiden mukaisia.¹⁷ Lainoppi kattaa kaksi toimintaa: oikeusnormien¹⁸ sisällöllisen selvittämisen eli tulkinnan ja niiden välisten systemaattisen yhteyksien osoittamisen¹⁹.

Lainopissa ei ole tarkoituksenmukaista pyrkiä muuttamaan tutkimusta omilla neuvoilla taikka teorioilla. Päämääränä on lainsoveltamisen ymmärtäminen niistä ehdoista lähtien, jotka sosiaalinen todellisuus sille asettaa. Lainoppi on käytännön asioita koskevaa tutkimusta ja syy-yhteyden soveltamista käytännön tapauksiin. Näin ollen lainoppi on käytäntöön suuntautunut toimintaa ja sen avulla selvitetään lakitekstin merkitys. Lakitekstin merkityksen ymmärtäminen mahdollistaa normeja koskevien väitteiden esittämisen.²⁰

Oikeudellinen tulkinta tarkoittaa voimassa olevan oikeuden sisällön selvittämistä. Lainoppi tulkitsee ja systematisoi voimassa olevan oikeuden sääntöjä ja perustelee tulkinnan oikeuslähteistä johdettujen perusteiden avulla. Jotta yksittäistä säännöstä voidaan tulkita, tulee se asettaa laajempaan asiayhteyteen eli tulkintakontekstiin. Tätä laajempaa oikeuden ja oikeussäännösten muodostaman kokonaisuuden hahmottamista kutsutaan systematisoinniksi. Lisäksi oikeudellinen tulkinta tulee perustella tavalla, joka osoittaa sen lain mukaiseksi ja hyväksyttäväksi. Tämä toteutuu, kun tulkinta ja perustelut ovat vallitsevasta oikeuslähteopista johdettuja eli ne on johdettu muun muassa lainsäädännöstä, valmisteluaineistosta ja kirjallisuudesta.²¹

On huomioitava, että lainopissa on kyse kirjallisessa muodossa annetun tekstiaineiston tulkinnasta.²² Eri tavoin velvoittavia oikeuslähteitä tämän tutkielman kannalta ovat eurooppaoikeudellinen ja kansallinen lainsäädäntö, lainvalmisteluaineistot sekä kirjallisuus. Jotta lainopin mukaisella tutkielmalla olisi oikeudellista merkitystä sen perusteet tulee olla oikeuslähteiden mukaisia.²³ Lainvalmisteluaineistoissa on tietoa lain alkuperäisistä tavoitteista ja niiden avulla voidaan selvittää lainsäätäjän tahtoa ja tarkoitusta. Myös suoraan lakiin saattaa sisältyä tietoa säädöksen tavoitteista, kuten tasa-arvolakiin sukupuolisen tasa-arvon edistämisestä tai yhdenvertaisuuslakiin ikään perustuvan syrjinnän merkityksestä.²⁴ Myös viraston tasa-arvo- ja

¹⁷ Siltala 2001, 14 ja 17.

¹⁸ Normilla tarkoitetaan sääntöjä tai periaatteita. Säännöllä tarkoitetaan ehdottomia käskyjä tai kieltoja. Kerralla on mahdollista noudattaa vain yhtä sääntöä. Periaatteella tarkoitetaan lainsäädännöstä johdettuja periaatteita ja niiden painoarvo kulkee oikeusjärjestyksen mukaisesti. Nykänen 2013, 59-60.

¹⁹ Aarnio 1978, 73.

²⁰ Aarnio 1978, 14-15, 17 ja 72.

²¹ Siltala 2001, 22-24.

²² Siltala 2001, 25.

²³ Siltala 2001, 26 ja 101.

²⁴ Siltala 2001, 99.

yhdenvertaisuussuunnitelmissa tavoitteena voidaan pitää myös oikeudellisen tulkinnan ja systematisoinnin perustelemista voimassa olevalla oikeudella oikeuslähdeoppia soveltaen.

Vaikka tutkielma on juridinen, on sen toteutuksessa pyritty ottamaan huomioon käytännön työelämän tarpeet. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sisältöjä selvitetään ja selvennetään suunnitelmien laatimisen näkökulmasta lainsäädännön, kirjallisuuden ja muun ohjeistuksen avulla. Tästä syystä dokumentaatio sekä itse tutkielma on pyritty pitämään rajattuna ja otsikkoa vastaavana. Kirjallisuuteen on viitattu siinä laajuudessa kuin on tarpeellista tämän tutkielman kokonaisuuden kannalta.

Tutkielma on tapaustutkimus, jossa käsitellään yksityiskohtaisia tietoja Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ja -suunnitelmasta. Tapaustutkimuksen tyypillisenä piirteenä on kiinnostus prosessista, jossa tutkitaan ympäristön vaikutusta tutkimukseen.²⁵ Tässä tapauksessa tutkitaan voimassa olevan lainsäädännön ja muiden ohjeistuksien soveltamista käytäntöön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimisessa.

3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä normeja löytyy niin kansallisesta, kansainvälisestä kuin Euroopan Unionin (EU) oikeudesta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tausta on ihmisoikeuksissa. Suomen hyväksymät ihmisoikeussopimukset on muunnettu osaksi Suomen oikeusjärjestelmää ja tarvittaessa muutoksia on tehty myös erityislainsäädäntöön. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakeja onkin muutettu useita kertoja, jotta EU:n oikeuden velvoitteet täytetään. Lisäksi on huomioitava se, että Suomessa työelämää koskevat lait on valmisteltu yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa.²⁶

Suomessa tasa-arvopolitiikan sekä naisten ja miesten välisen yhteiskunnallisen tasa-arvon edistämisen asiat kuuluvat sosiaali- ja terveysministeriön (STM) hallinnonalaan. Yhdenvertaisuusasiat kuuluvat Oikeusministeriön (OM) hallinnonalaan, jossa toimivat myös itsenäiset ja riippumattomat tasa-arvovaltuutettu, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä yhdenvertaisuusvaltuutettu.²⁷

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait koskevat yhteiskuntaa yleisesti, mutta niillä on erityistä merkitystä työelämän näkökulmasta. Suomessa onkin tehty ja tehdään tälläkin hetkellä laajasti työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi esimerkiksi erilaisilla ohjelmilla ja

²⁵ Hirsjärvi ym. 2013, 134.

²⁶ Nousiainen 2012, 35,151; Pentikäinen 99, 113.

²⁷ Sosiaali- ja terveysministeriö 2015a.

sopimuksilla. Hallitusohjelmiin on kirjattu tasa-arvon edistämismääräyksiä, ja työmarkkinajärjestöt ovat sopineet tasa-arvon edistämistä koskevasta yhteistyöstä ja selvityksistä.²⁸ Työelämän kannalta eri ohjelmissa on merkittävää niiden pyrkimys kaventaa sukupuolten välisiä palkkaeroja ja edistää naisten urakehitystä sekä yhteensovittaa työ- ja perhe-elämää paremmin. Lisäksi työehtosopimuksia on hiottu yhdenvertaisuuden näkökulmasta.²⁹

Tasa-arvoon kuuluu yhdenvertaisuus ja yhdenvertaisen kohtelun periaate, syrjinnän kieltäminen ja tasa-arvon edistäminen. Puhekielessä tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan suunnilleen samaa asiaa. Oikeudellisesti käsitteet on eritelty niin, että tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan syrjäkiettoa muilla henkilöön liittyvillä perusteilla.³⁰ Sekä yhdenvertaisuus että tasa-arvo kytkeytyvät kiinteästi oikeudenmukaisuuteen ja ihmisarvon kunnioittamiseen. Työelämässä oikeudenmukaisuudella tarkoitetaan tilannetta, jossa ihminen saa sen, mitä hän on objektiivisesti tarkasteltuna voinut odottaa saavansa ilman, että ulkopuoliset seikat vaikuttavat asiaan.³¹

Tasa-arvolaki keskittyy sukupuolten tasa-arvoon ja sisältää tasa-arvon edistämistoimia, kun taas yhdenvertaisuuslaki keskittyy syrjinnän torjumiseen ja yksilönsuojaan. Suomen perustuslain (731/1999, Perustuslaki) säännöksiä täydentää ja täsmentää niin tasa-arvolaki kuin yhdenvertaisuuslaki omalta osaltaan. Perustuslaki kieltää syrjinnän lähes vastaavilla perusteilla kuin yhdenvertaisuuslaki, mutta yhdenvertaisuuslaissa annetaan syrjitylle mahdollisuus hakea hyvitystä.³² Perustuslain yhdenvertaisuuden periaate viittaa niin syrjinnän kieltoon kuin yhdenvertaisuuteen lain edessä³³.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perusta on perustuslaissa, jonka 6 §:n 2 ja 4 momenttien mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Lisäksi perustuslaissa veloitetaan edistämään sukupuolten tasa-arvoa yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä erityisesti määrättäessä palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista. Perustuslain lisäksi tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella ja antaa viranomaisille ja työntekijöille velvollisuuden edistää tasa-arvoa³⁴. Vastaavasti yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän muilla kuin sukupuoleen perustuvilla syillä ja antaa velvollisuuden edistää yhdenvertaisuutta³⁵. Yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjäkietperusteet ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus,

²⁸ Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto 2007, 2.

²⁹ Kuoppamäki 2008, 13.

³⁰ Nousiainen 2012, 32; Leppänen 2015, V.

³¹ Kuoppamäki 2008, 16.

³² Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 22; Leppänen 2015, 2.

³³ Oikeusministeriö 2015b.

³⁴ Bruun & von Koskull 2012, 206.

³⁵ Luhtanen 2015, 17.

mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy³⁶. Lisäksi tasa-arvolaisissa on kielletty sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.³⁷ Lakien soveltamisalat ovat yleisiä, joten lait kieltävät syrjinnän kaikilla niillä aloilla, joita ei ole jätetty sen soveltamisalan ulkopuolelle³⁸.

Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Työsopimus- ja virkamieslaissa puhutaan tasapuolisesta kohtelusta, kun taas yhdenvertaisuus-termiä käytetään perustuslaissa ja yhdenvertaisuuslaissa. Yhdenvertaisuus eli työntekijöiden tasapuolinen kohtelu jää käytännössä usein taustalle ja syrjintäkielto saa näkyvyyden. Tasapuolisen kohtelun periaatetta rikotaan, kun työntekijöitä ilman perusteltua ja hyväksyttävää syytä asetetaan toisiin nähden eriarvoiseen asemaan. Työnantajan tulee tehdä johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja päättäessään työntekijöihin liittyvistä asioista, jotta tasapuolinen kohtelu toteutuisi.³⁹

Muodollisella tasa-arvolla tarkoitetaan yhdenvertaisia oikeuksia ja samanlaista kohtelua, kun taas tosiasiallisella tasa-arvolla tarkoitetaan lopputulosten tasa-arvoa ja toteutumista käytännössä. Lopputuloksella voidaan viitata esimerkiksi siihen, että palkkaus on tasa-arvoinen ja miehet ja naiset saavat samaa palkkaa samanarvoisesta työstä, kun taas muodollinen tasa-arvo antaa siihen vain mahdollisuuden. Muodollinen tasa-arvo viittaa ihmisten tai ryhmien juridiseen asemaan, jolla tarkoitetaan lakeihin ja säännöksiin kirjattuja oikeuksia ja mahdollisuuksia.⁴⁰

Muodollisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kieltoa asettaa ihmiset erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen viittaa tilanteeseen, jossa samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tasapuolinen kohtelu onkin tärkeä yleisesti tunnettu hallinnon oikeusperiaate.⁴¹

Tosiasiallisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan aktiivisia toimia yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden poistamiseksi. Ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat hyvin erilaisia, joten samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista. Siksi viranomaisilla on perustus- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan velvollisuus

³⁶ Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan muun muassa varallisuutta ja ulkonäköä. Kuoppamäki 2008, 200-201.

³⁷ Oikeusministeriö 2015c.

³⁸ Bruun & von Koskull 2012, 198; Luhtanen 2015, 17; Leppänen 2015, 9.

³⁹ Kuoppamäki 2008, 41-42.

⁴⁰ Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10 ja 14; Holli 2012, 78.

⁴¹ Oikeusministeriö 2015d.

edistää ihmisten yhdenvertaisuutta.⁴² Edellä mainittu aktiivinen toiminta voi aiheuttaa tilanteen, jossa poiketaan samanlaisen kohtelun periaatteesta. Tämä siksi, että heikommassa asemassa olevien tosiasiallisella yhdenvertaisuudella olisi mahdollisuus toteutua. Tällä viitataan positiiviseen erityiskohteluun, jolla tarkoitetaan jonkin syrjinnälle alttiin ryhmän, kuten vammaisten, asemaa ja olosuhteita parantavia toimenpiteitä. Nämä toimenpiteet tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseen, eivätkä syrji toisia. Yhdenvertaisuuslain 9 §:n mukaan positiivinen erityiskohtelu on sallittua, kun sen tarkoituksena on yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen.⁴³ Työelämän näkökulmasta positiivista erityiskohtelua voivat olla esimerkiksi määräaikaiseksi suunniteltuja rekrytointiin ja uralla etenemiseen liittyviä toimenpiteitä, joilla lisätään aliedustettujen ryhmien osuutta työpaikoilla, eri henkilöstöryhmissä. Ennakkoon suunnitellut positiiviset erityiskohtelut vaikuttavat tilanteissa, joissa kahta muodollisesti yhtä pätevää hakijaa verrataan keskenään ja päätös tehdään aliedustettua ryhmää edustavan hakijan hyväksi.⁴⁴

Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan velvollisuutta esimerkiksi hankkia sellaisia apuvälineitä, joiden avulla vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa suoriutua työtehtävistä ja edetä työurallaan. Yhdenvertaisuuslain mukaan kohtuullisten mukautusten epääminen on syrjintää. Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelystään vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleen syrjityksi työtä tai virkaa hakiessaan tai palvelussuhteessa.⁴⁵

Lisäksi työelämän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yhteydessä on huomioitava periaate vastatoimenkiellosta. Vastatoimenkiellosta säädetään yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä. Sen mukaan ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi.⁴⁶ Eli henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle saa aiheutua kielteisiä seurauksia sen vuoksi, että hän on vedonnut laissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin taikka osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen. Tasa-arvolainkin mukaan vastatimet ovat kiellettyä syrjintää⁴⁷.

Tasa-arvolain noudattamista valvovat tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Laissa tasa-arvovaltuutetusta (1328/2014) 2 §:ssä on kerrottu tasa-arvovaltuutetun tehtävät. Tehtävänä on muun muassa antaa ohjeita ja neuvoja henkilölle, joka epäilee

⁴² Oikeusministeriö 2015d.

⁴³ Oikeusministeriö 2015d.

⁴⁴ Oikeusministeriö 2015d.

⁴⁵ Oikeusministeriö 2015d.

⁴⁶ HE 19/2014, 8.

⁴⁷ HE 19/2014, 82.

tulleensa syrjityksi lain noudattamista koskevassa asiassa⁴⁸. Vastaavasti yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. Laissa yhdenvertaisuusvaltuutetusta (1326/2014) 3 §:ssä on kerrottu yhdenvertaisuusvaltuutetun tehtävät. Tehtävänä on muun muassa valvoa yhdenvertaisuuslain noudattamista kaikkien syrjintäperusteiden osalta ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista sekä ehkäistä syrjintää. Yhdenvertaisuuslain noudattamista työelämää koskevissa yksittäistapauksissa valvovat työsuojeluviranomaiset.⁴⁹ Laki yhdenvertaisuus ja tasa-arvolautakunnasta (1327/2014) 1 §:n mukaan lautakunta käsittelee ja ratkaisee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan sille kuuluvat asiat. Lautakunta voi muun muassa velvoittaa viranomaisen täyttämään suunnitteluvuorokautensa ja asettaa velvoitepäätöksensä tehosteeksi uhkasakon.⁵⁰ Lautakunta toimii myös työelämän yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa sovinnon vahvistajana⁵¹.

3.1 Syrjintä

Lainsäädäntö yhdenvertaisuuden ja syrjinnän osalta on muokkaantunut keskeisiltä osiltaan 2000-luvulla. Näihin liittyvät kysymykset ovat olleet työeläinsäädännön ja työelämän kehityksen ydinaluetta.⁵² Syrjinnänvastaisen lainsäädännön keskeisenä sisältönä ovat tavoitteet syrjinnän poistamiseksi ja tasa-arvon edistämiseksi. Syrjinnän kielto onkin keskeinen osa Suomen lainsäädäntöä.⁵³

Syrjintä on ilmaistu hieman eri tavoin laista riippuen. Perustuslaissa ja työsuopimuslaissa määritellään syrjintä ”eri asemaan asettamiseksi ilman hyväksyttävää perustetta”, ja virkamieslaissa vastaavasti kielletään ”eri asemaan asettaminen perusteetta”.⁵⁴ 1.1.2015 voimaan tulleissa työsuopimus- ja virkamieslaeissa on sanamuodot muutettu samanlaisiksi eli ”virkamiehiä ja työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole virkamiesten tai työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua”. Rikoslakiin syrjintä on kirjotettu muotoon ”epäedulliseen asemaan asettaminen ilman painavaa ja hyväksyttävää perustetta”, kun taas yhdenvertaisuuslaissa on tiivistetty asia ilmaisuun ”ketään ei saa syrjiä”.⁵⁵

Tasa-arvolaki sisältää sukupuolisyryjinnän, kun taas yhdenvertaisuuslaki kieltää syryjinnän monilla määritellyillä perusteilla. Syryjintä on kielletty iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden,

⁴⁸ Nousiainen 2012, 166.

⁴⁹ Luhtanen 2015, 19.

⁵⁰ Luhtanen 2015, 19.

⁵¹ Leppänen 2015, 226.

⁵² Kuoppamäki 2008, 13.

⁵³ Nousiainen 2012, 153 ja 156.

⁵⁴ Kuoppamäki 2008, 71.

⁵⁵ Kuoppamäki 2008, 71.

seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Koska laissa mainitaan ”muun henkilöön liittyvän syyn perusteella”, on yhdenvertaisuuslaki tässä suhteessa hyvin kattava. Työelämän syrjintään sovelletaan yhdenvertaisuuslakia kaikkien syrjintäperusteiden osalta.⁵⁶ Lisäksi on huomioitava se, että syrjintä on kiellettyä riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.⁵⁷ Hallituksen esityksessä (HE) on selvennetty, että syrjinnäksi katsotaan myös moniperusteisen syrjintä⁵⁸, läheissyrjintä⁵⁹ ja olettamaan perustuva syrjintä⁶⁰.

Uusi yhdenvertaisuuslaki on laajentanut ja yhtenäistänyt syrjintäsuojaa niin, että sen tarkoitus on olla yhtäläinen riippumatta syrjintäperusteesta⁶¹. Oikeudellisesti katsottuna syrjintä on huonoa kohtelua, jolla on tietty alkuperä ja josta tietty taho on vastuussa. Syrjinnästä ja sen aiheuttamasta haitasta on mahdollista saada hyvitystä.⁶² Lisäksi syrjintäkiellon rikkomisesta tuomittavat rangaistukset on määritelty rikoslaissa (39/1889). Seuraamuksena voi olla sakko tai korkeintaan kuuden kuukauden vankeusrangaistus⁶³. Rikoslain 11 luvun 9 §:ssä säädetään laajasta syrjintäkiellosta, ja 47 luvun 3 §:ssä puolestaan kielletään syrjintä työelämässä.

Syrjintää työelämässä korostetaan tasa-arvolain 8 §:n mukaan työhönottotilanteessa sekä sovellettaessa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja. Tasa-arvolain mukaan eri asemaan asettamista ei saa tapahtua raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Syrjintänä kiellettyä on sekä välitön eli suora⁶⁴ että välillinen eli epäsuora syrjintä⁶⁵ sekä käsky tai ohje syrjiä jotakuta. Työelämän syrjintätilanteet ovat erikseen lueteltu tasa-arvolaisissa. Ne ovat rekrytointitilanteet, tehtävään tai koulutukseen valitse-

⁵⁶ Nousiainen 2012, 153 ja 156.

⁵⁷ Oikeusministeriö 2015d.

⁵⁸ Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa kaksi tai useampi henkilöön liittyvä seikka yhdessä johtavat siihen, että henkilöä kohdellaan syrjivästi. HE 19/2014, 57.

⁵⁹ Läheissyrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilö asetetaan epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan, vammaisen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden omaavan henkilön läheinen. Läheiseksi katsotaan esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät. HE 19/2014, 48.

⁶⁰ Olettamaan perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa henkilöä syrjitään sen vuoksi, että oletetaan hänestä jotakin. Esimerkiksi se, että henkilöä ei valita työhön hänen oletetun sukupuolensa perusteella, vaikka käsitys olisikin virheellinen. HE 19/2014, 121.

⁶¹ Valtiovarainministeriö Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto Valtion työmarkkinalaitos 2015a.

⁶² Nousiainen 2012, 34 ja 37.

⁶³ Bruun & von Koskull 2012, 195.

⁶⁴ Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa. Nousiainen 2012, 157.

⁶⁵ Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa joku näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia. Nousiainen 2012, 157.

minen, palkka ja muut palvelussuhteen ehdot, työnjohto, työn järjestäminen, työolot, palvelussuhteen päättäminen, työntekijän siirtäminen ja lomauttaminen ja häirinnän poistamisvelvoitteen laiminlyönti.⁶⁶

Syrjintäkiellosta voidaan poiketa myös jossain tapauksissa. Poikkeukset luetellaan tasa-arvolain 9 §:ssä ja yhdenvertaisuuslain 7 §:ssä. Näitä poikkeuksia ovat muun muassa äitiyssuojelu, asevelvollisuus ja yhdistystoiminta. Syrjintänä ei myöskään pidetä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Tasa-arvolain 9 §:n mukaan syrjintänä ei pidetä väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia, joilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteisiin perustuva menettely ei ole tasa-arvolain mukaan sukupuolisyryntää, jos sillä pyritään lain tavoitteiden toteuttamiseen. Tämä antaa mahdollisuuden myös positiiviselle erityiskohtelulle⁶⁷.⁶⁸ Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan syrjintänä ei vastavasti pidetä yhdenvertaisuussuunnitelman mukaista menettelyä, jolla pyritään lain tarkoituksen toteuttamiseen.⁶⁹

Häirintä on määritelty kielletyksi syrjinnäksi sekä tasa-arvolain 7 §:ssä että yhdenvertaisuuslain 6 §:ssä. Lisäksi häirinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta säädetään työturvallisuuslaissa (738/2002) työturvallisuuden näkökulmasta. Työturvallisuuslaissa veloitetaan työnantaja poistamaan työntekijään kohdistuva häirintä ja epäasiallinen kohtelu, joka aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän terveydelle.⁷⁰ On huomattava, että häirinnän kieltö koskee niin työntekijää kuin työnantajaakin. Seuraamukset ovat erilaiset, sillä työntekijää ei voida tuomita maksamaan yhdenvertaisuuslain mukaista hyvitystä.⁷¹

Yhdenvertaisuuslaissa häirinnäksi määritellään ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy laissa määriteltyihin asioihin. Näitä ovat muun muassa ikä, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja alkuperä. Käyttäytymisen tulee olla henkilöä halventavaa, nöyryyttävää, uhkaavaa, vihamielistä tai hyökkäävää. Tällainen häirintä on myös laissa tarkoitettua syrjintää.⁷² Häirinnän kieltö perustuu toisten ihmisten huomioon ottamiseen, koskemattomuuteen ja ennen kaikkea kunnioittamiseen⁷³.

⁶⁶ Skurnik-Järvinen 2014, 72; Oikeusministeriö 2015c; Kuoppamäki 2008, 72-73.

⁶⁷ Positiivisella erityiskohtelulla tarkoitetaan tilannetta, jossa tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen. Leppänen 2015, 56.

⁶⁸ Bruun & von Koskull 2012, 206; Kuoppamäki 2008, 75.

⁶⁹ Nousiainen 2012, 161-162; Kuoppamäki 2008, 75.

⁷⁰ Nousiainen 2012, 159-160.

⁷¹ Kuoppamäki 2008, 72.

⁷² Nousiainen 2012, 160; Kuoppamäki 2008, 72.

⁷³ Kuoppamäki 2008, 72.

Tasa-arvolaisissa olevan määritelmän mukaan seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä. Vastaavasti sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista. Tasa-arvolain mukaan häirintä on toimintaa, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.⁷⁴

Häirinnäksi ja epäasialliseksi käytökseksi katsotaan esimerkiksi loukkaavat eleet, ilmeet, härskit puheet, kuvat, sähköpostit, koskettelu, ehdotukset seksistä sekä vähättelevä tytöttely ja pojittelu, sekä toista sukupuolta halventavat vitsit tai kommentit⁷⁵. Asiallinen käyttäytyminen työpaikalla on perusedellytys työyhteisön toimivuudelle. Sopivan ja sopimattoman käyttäytymisen rajat määrittelee työpaikan henkilöstö. Jos joku kokee työpaikalla viljeltävän huumorin loukkaavaksi, siitä on luovuttava. Työpaikalle eivät kuulu myöskään huutaminen, raivoaminen tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvien asioiden käsittely. Näin ollen häirinnän kohteen tulee tuoda esille se, että hän pitää saamaansa kohtelua ei-toivottuna. Häirinnän ei tarvitse olla tarkoituksellista, vaan riittää, kun kohteeksi joutunut kokee sen loukkaavaksi⁷⁶.

Työpaikkakiusaaminen ja häirintä on erotettava toisistaan. Työpaikkakiusaamisella pahimmillaan vaarannetaan työntekijän terveys. Häirinnäksi katsottava syrjintä puolestaan uhkaa ihmisarvoa ja on kiellettyä riippumatta siitä, uhkaako se työntekijän terveyttä. Voidaan olettaa, että kiusaamisen yleisyys työpaikalla on osoitus huonosta henkilöstöhallinnosta ja johtamisesta. Häirinnän yleisyys on lisäksi huomioitava myös ihmis- ja perusoikeusongelmana.⁷⁷

3.2 Samapalkkaisuus

Euroopan yhteisön (EY) tasa-arvosäätely on saanut alkunsa palkkasyrjinnän kiellosta, joka on määritetty EY:n perustamissopimuksen 141 artiklassa. Samapalkkaisuusdirektiivissä (75/117/ETY) määritetään muun muassa siitä, että samanarvoisesta työstä on maksettava samaa palkkaa sekä maksettavaan palkkaan vaikuttavista tekijöistä ja ehdoista. Suomessa nämä on sisällytetty osaksi tasa-arvolakia.⁷⁸ Tasa-arvolain 6 §:n mukaan jokaisen työnantajan on edistettävä sukupuolten tasa-arvoa työehdoissa ja erityisesti palkkauksessa.

⁷⁴ Bruun & von Koskull 2012, 199.

⁷⁵ Nousiainen 2012, 159.

⁷⁶ Nousiainen 2012, 159.

⁷⁷ Nousiainen 2012, 160.

⁷⁸ Nieminen 2005, 22.

Samapalkkaisuusperiaatteella tarkoitetaan sitä, että samasta tai samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka sekä naisille että miehille. Tämä ei ole vain työelämän periaate, vaan lainsäädäntöön sisältyvä sukupuoleen perustuvan palkkasyrjinnän kieltä ja palkkatasa-arvon edistämismääräys.⁷⁹ Työelämän perusedellytys on tasa-arvoinen palkkaus ja se on perusta oikeudenmukaiselle, laadukkaalle ja tuottavalle toiminnalle. Palkkatasa-arvon edistämiseen ovat sitoutuneet niin hallitus kuin työmarkkinajärjestötkin. Keinoja samapalkkaisuuden saavuttamiseksi ovat muun muassa sopimuspolitiikka, työpaikkojen tasa-arvosuunnitelmat ja palkkakartoitukset, segregaatiossa⁸⁰ ehkäiseminen työtehtävissä ja ammateissa, palkkausjärjestelmien kehittäminen ja naisten urakehityksen tukeminen.⁸¹ Myös tasa-arvolain tavoitteena on segregaatiossa lieventäminen⁸².

Samapalkkaisuus on naisten ja miesten tasa-arvoista kohtelua samaa työtä tekevien työntekijäryhmien sisällä sekä samanarvoista työtä tekevien työntekijäryhmien välillä. Tästä syystä työpaikoilla tulisi olla käsitys siitä, mitkä työt ovat samanarvoisia eli yhtä vaativia. Samanarvoisia töitä määriteltäessä on tasa-arvovaltuutetun ohjeen mukaan käytettävä apuna tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää. Tehtävien vaativuutta arvioitaessa tulee kiinnittää huomiota työtehtävien laatuun ja sisältöön sekä niihin oloihin, joissa työtä tehdään. Useissa vaativuuden arvioinneissa otetaan huomioon myös osaaminen, vastuu ja kuormitus.⁸³ Työntekijöiden palkoissa voi olla eroja ilman, että tasapuolisuutta eli yhdenvertaisuutta olisi rikottu. Palkkauksessa hyväksyttäviä eroja ovat tehtävän vaativuus ja työntekijän osaaminen. Osaamisessa huomioidaan yhteistyötaidot, koulutus ja kokemus. Myös tuloksellisuus voi olla palkkauksen perusteena. Ongelmana onkin se, millaisilla mittareilla vaativuutta ja osaamista arvioidaan. Käytännössä hyväksyttävänä palkkausjärjestelmänä pidetään sellaista järjestelmää, joka on tasapuolinen niin yhdenvertaisuuden kuin tasa-arvonkin näkökulmasta.⁸⁴

Palkkatasa-arvoa eli samapalkkaisuutta pyritään aina edistämään, kun palkoista neuvotellaan työmarkkinaosapuolten välillä. Palkkatasa-arvoa edistäviä välineitä ovat muun muassa palkan korotusten rakenne, korotusten kohdentaminen sekä työ- ja virkaehtosopimusten kirjaukset. Tässä on huomioitava se, että palkkauksellisen tasa-arvon saavuttaminen vaatii rahaa. Vallitseva taloustilanne maassamme luo suuren haasteen tälle tavoitteelle. Työpaikoilla tehtävillä tasa-arvosuunnitelmilla ja niihin sisältyvillä palkkakartoituksilla on myös vaikutusta palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamisessa. Näillä toimenpiteillä on tarkoitus saada läpinäkyvyyttä

⁷⁹ Saari 2012, 202.

⁸⁰ Segregaatiolla tarkoitetaan sukupuolenmukaista jakautumista esimerkiksi eri alojen ja ammattien eriytymistä miesvaltaisiksi ja naisvaltaisiksi. Saari 2012, 205.

⁸¹ Sosiaali- ja terveysministeriö 2015b.

⁸² Nieminen 2005, 15.

⁸³ Tasa-arvovaltuutettu 2015h.

⁸⁴ Kuoppamäki 2008, 43.

palkkaukseen, jolloin keskinäinen kateus palkkauksen osalta vähenee ja työilmapiiri parantuu työpaikoilla.⁸⁵

Palkkausjärjestelmän selvät pelisäännöt kannustavat henkilöstöä palkka- ja urakehitykseen. Erityisesti tukemalla naisia uralla etenemisessä edistetään palkkatasa-arvoa, kun oletta on, että naisten palkkaus on pienempi kuin miesten. On myös huomioitava se, että määräaikaiset palvelussuhteet hidastavat palkka- ja urakehitystä. Vallitsevassa taloustilanteessa ovat lisääntyneet määräaikaiset palvelussuhteet ja niin sanotut pätkätyöt, jotka omalta osaltaan vaikuttavat palkkaukselliseen tasa-arvoon ja sen saavuttamiseen. Palkkatasa-arvoon vaikuttaa huomattavasti myös se, että naiset käyttävät valtaosan perhevapaista, ja tästä syystä usein uralla eteneminen hidastuu. Työn ja perhe-elämän tasapainottamisen helpottaminen edistäisi myös palkkatasa-arvoa.⁸⁶

Historiasta on huomattava se, että työmarkkinat ja ammatit ovat jakautuneet sukupuolen mukaan, ja naisvaltaisuus alalla merkitsee usein matalampaa palkkatasoa. Naistyövoimaa työllistävät alat ovat vakiintuneet matalapalkkaisiksi, ja nykypäivänä nämä työt ovat myös helposti ulkoistettavia tehtäviä, kuten siivous- ja hoivatöitä. Yleisesti voidaan ajatella, että palkat taantuisivat jos segregaatiota saataisiin vähentämään.⁸⁷

4 Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla

Tasa-arvo-oikeuden ja -politiikan tarkoituksena on muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Suomen tasa-arvopolitiikka onkin perustunut tasa-arvon edistämiseen eikä syrjinnän kieltämiseen. Tasa-arvopolitiikan tutkijat kuitenkin pitävät syrjintäkieltoja tehokkaampina toimina kuin tasa-arvon edistämistä esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmilla tai sukupuolikiintiöillä päätöksentekokelemissä. Tasa-arvon edistämiskeinojen ongelmaksi on tutkijoiden mukaan muodostunut se, ettei niiden täytäntöönpanoa ole oikeastaan kyetty valvomaan eikä laiminlyönneistä ole seurannut rangaistusta. Näin ollen lain velvoittavuus tasa-arvon edistämisen osalta ei ole kovin vahva.⁸⁸ Tasa-arvovaltuutettu saa kuitenkin asettaa määrääjän tasa-arvosuunnitelman laatimiselle. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta voi velvoittaa työnantajan tekemään sen määrääjässä sakon uhalla⁸⁹.

Ennen uhkasakon antamista tulee tasa-arvovaltuutetun ohjein ja neuvoin pyrkiä siihen, että työnantaja huolehtii tasa-arvosuunnitelman tekemisestä lain edellyttämällä tavalla. Jos työnantaja ei tästä huolimatta täytä tasa-arvosuunnittelovelvoitettaan, niin tasa-arvovaltuutettu

⁸⁵ Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2014, 3-10.

⁸⁶ Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2014, 3-10.

⁸⁷ Toimihenkilökeskusjärjestö STTK 2014, 3-10.

⁸⁸ Kantola, Nousiainen & Saari 2012, 10 ja 16-17.

⁸⁹ Luhtanen 2015, 19.

voi asettaa kohtuullisen määräjän suunnitelman laatimiseksi. Mikäli suunnitelmaa ei kuitenkaan tässä ajassa tehdä, voi tasa-arvovaltuutettu viedä asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakuntaan. Lautakunta voi tehostaa uhkasakolla suunnitteluvetoisuuden täyttämiseen työnantajaa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta määrää uhkasakon maksettavaksi, jos työnantaja edelleen laiminlyö tasa-arvosuunnitelman tekemisen.⁹⁰

Tasa-arvolain 6 § on tasa-arvon aktiivisen edistämiseen velvoittava säännös, jonka mukaan työantajan on edistettävä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti⁹¹. Edistämismittavuus on tarkoitettu aktiiviseksi velvollisuudeksi, eikä sitä poista mikään työpaikalla vallitseva tilanne. Tässä on kuitenkin huomioitava laissa oleva maininta siitä, että edistämismittavuus on toteutettava ottaen huomioon työnantajan käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat. Edellä mainittuun voi vaikuttaa työpaikan koko, sijainti sekä taloudellisten mahdollisuuksien lisäksi työvoiman tarjonta ja ammattitaito. Näin ollen tasa-arvon edistäminen on oltava huomioituna kaikissa tilanteissa ja koko organisaatiossa työntekijän palvelusuhteen aikana. Tasa-arvon edistämistoimenpiteet toteutetaan suunnitelman avulla. Suunnitelman tärkeimpänä asiana on sopia työpaikan tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä.⁹²

Tasa-arvolain avulla on pyritty vakiinnuttamaan tasa-arvon edistäminen osaksi jokaisen työnantajan toimintaa. Erityisesti sellaiset asiat, joita ei voi ratkaista syrjintäkiellon avulla tulisi ratkaista edistämällä tasa-arvoa aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Suunnitelmallinen tasa-arvon edistäminen koskee kaikkia työntekijöitä, eikä sen tarkoituksena ole luoda yksittäiselle työntekijälle oikeuksia.⁹³

Yleisesti ottaen suunnitelmat toimivat lisäarvon tuottajina työantajalle. Hyvä suunnitelma antaa työantajalle työkaluja henkilöstösuunnitteluun ja ennakointiin, varmistaa osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen ja toimii tarvittaessa myös muutostyökaluna.⁹⁴ Sukupuolten tasa-arvon tukemisella annetaan Valtiovarainministeriön mukaan myös mahdollisuus hyödyntää naisten ja miesten tietotaitoja ja kokemusta, tukea henkilöstön työhyvinvointia ja organisaation tuloksellisuutta, parantaa työnantajakuva ja turvata osaavan työvoiman saatavuus.⁹⁵

⁹⁰ Tasa-arvovaltuutettu 2015l.

⁹¹ Nieminen 2005, 33.

⁹² Skurnik-Järvinen 2014, 72; Nieminen 2005, 34.

⁹³ Nieminen 2005, 15-17.

⁹⁴ Skurnik-Järvinen 2014, 13.

⁹⁵ Valtiovarainministeriön, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015b.

4.1 Tasa-arvosuunnitelman laatimisvelvollisuus

Tasa-arvon edistämismääräys koskee kaikkia työnantajia. Sen sijaan työnantajan, joka työnantajan, joka työllistää vähintään 30 työntekijää, on toteutettava tasa-arvon edistämistoimenpiteet tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma on laadittava, vaikkei työpäikällä olisi havaittu tasa-arvoon liittyviä ongelmia.⁹⁶ Suunnitelman laatimisvelvollisuus koskee niin yksityistä kuin julkista sektoria. Palvelussuhteen laadulla ei ole merkitystä siinä suhteessa kenen tulee laatia suunnitelma.⁹⁷

Lain mukaan työnantajan tulee edistää tasa-arvoa seuraavilla keinoilla: toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia, edistää tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin ja tarjota yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen, edistää tasa-arvoisia työehtoja (erityisesti palkkauksessa), kehittää työoloa naisille ja miehille sopiviksi, helpottaa työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja pyrkiä ennakolta ehkäisemään sukupuoleen perustuva syrjintä.⁹⁸

Tasa-arvolain mukaan suunnitelma voidaan laatia erillisenä tai osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa taikka työsuojelun toimintaohjelmaa. Suunnitelma on mahdollista laatia myös yhdessä yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa. Suunnitelma on käsiteltävä yhteistoimintamääräyksessä laki yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (1233/2013) mukaisesti, jos suunnitelma on osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa, työsuojelun toimintaohjelmaa tai yhdenvertaisuussuunnitelmaa.⁹⁹

Työnantaja voi valita, laaditaanko suunnitelma erillisenä tai yhdessä toisen suunnitelman tai toimintaohjelman kanssa. Tasa-arvovaltuutetun selvitykset ja kokemukset työpaikoilla tehdystä tasa-arvotyöstä puoltavat erillistä suunnitelmaa. Perusteluna puoltamiselle on muun muassa se, että erilliset tasa-arvosuunnitelmat sisältävät enemmän konkreettisia toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi kuin ne suunnitelmat jotka ovat vain osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa. Tasa-arvovaltuutetun näkemyksen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimien yhdessä on kuitenkin järkevää, koska molemmissa suunnitelmissa on kysymys syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä.¹⁰⁰

Toisesta näkökulmasta katsottuna tasa-arvotyön tulisi olla osa normaalia henkilöstöpolitiikkaa, jolloin tasa-arvosuunnitelman liittäminen osaksi toista suunnitelmaa tai toimintaohjelmaa ei

⁹⁶ Valtiovarainministeriö 2013, 1.

⁹⁷ Skurnik-Järvinen 2014, 72-74.

⁹⁸ Skurnik-Järvinen 2014, 71; Nieminen 2005, 34.

⁹⁹ Tasa-arvovaltuutettu 2015d; HE 19/2014, 114.

¹⁰⁰ Tasa-arvovaltuutettu 2015d; HE 19/2014, 114.

tule poissulkea. Tätä puoltaa tasa-arvosuunnitelman suunniteltujen toimenpiteiden sisällyttäminen muihin henkilöstöä koskeviin suunnitelmiin tai ohjeistuksiin.¹⁰¹ Näin tasa-arvosuunnitelma pääsisi suoraan osaksi työpaikan ja työnantajan jokapäiväistä toimintaa.

Lain mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa¹⁰². Laissa ei ole tarkempaa määrystä siitä, kuinka yhteistyö tulee toteuttaa. Yhteistyön on kuitenkin toteuduttava suunnitelman laatimisen jokaisessa vaiheessa.¹⁰³ Onnistuneen suunnitelman takaamiseksi työnantajan tulee varmistaa, että kaikilla suunnitelman laatimisessa mukana olevilla on riittävästi tietoa työpaikalla vallitsevasta tasa-arvotilanteesta¹⁰⁴. Tällä tarkoitetaan myös sitä, että henkilöstön edustajille tulee varata riittävästi työaikaa suunnitelman laatimiseen osallistumiselle¹⁰⁵.

Suunnitelma on laadittava vuosittain ja tarkasteltava tasa-arvon edistämistoimenpiteitä ja niiden toteutumista. Paikallisesti voidaan sopia, että tasa-arvoselvitys ja palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein.¹⁰⁶

Hyvä suunnitelma on realistinen ja työpaikkansa näköinen. Työpaikat ovat erilaisia, jolloin myös tasa-arvoon liittyvät kysymykset ja haasteet ovat moninaisia. Tasa-arvon taso voi vaihdella suurestikin ja silloin tarve korjaaville toimenpiteille on erilainen riippuen työpaikasta ja työyhteisöstä. Nykytilan selvittäminen onkin tärkeää, jotta tarvittavat toimenpiteet voidaan kirjata suunnitelmaan ja toteuttaa työpaikalla.¹⁰⁷

4.2 Tasa-arvosuunnitelman sisällölliset vaatimukset

Tasa-arvosuunnitelman sisällölliset vähimmäisvaatimukset on määritelty lain 6 a §:n 3 momentissa. Suunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat: selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä palkkakartoitus, suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi sekä arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Edellä mainitun lisäksi työpaikan erityisolosuhteiden mukaan suunnitelmassa voidaan käsitellä myös muita asioita.¹⁰⁸

¹⁰¹ Tasa-arvovaltuutettu 2015d.

¹⁰² Henkilöstön edustajalla tarkoitetaan luottamusmiestä, luottamusvaltuutettua, työsuojeluvaltuutettua tai muuta henkilöstön nimeämää edustajaa. Skurnik-Järvinen 2014, 84.

¹⁰³ Skurnik-Järvinen 2014, 74.

¹⁰⁴ Valtiovarainministeriö 2013, 1.

¹⁰⁵ Tasa-arvovaltuutettu 2015c.

¹⁰⁶ Skurnik-Järvinen 2014, 75.

¹⁰⁷ Skurnik-Järvinen 2014, 75.

¹⁰⁸ Skurnik-Järvinen 2014, 75 ja 85.

Lakimuutoksen johdosta suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tulee tiedottaa koko henkilöstöä. Laissa ei kuitenkaan ole otettu siihen kantaa, miten tiedottaminen tulee tehdä. Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksessa ja Valtiovarainministeriön tasa-arvosuunnittelun tarkistuslistassa on ohjeistettu pitämään suunnitelma helposti saatavilla, ja suunnitelmasta voidaan tiedottaa henkilöstölle esimerkiksi sisäisillä verkkosivuilla, tiedotteella tai ilmoitustaululla. Lisäksi sitä voidaan esitellä henkilöstölle suunnatussa tilaisuudessa ja sisällyttää se osaksi perehdytystä.¹⁰⁹

Tasa-arvosuunnitelmaan tulee tasa-arvovaltuutetun mukaan sisällyttää tiedotussuunnitelma. Tämä tarkoittaa sitä, että suunnitelmassa tulee kertoa se, millä tavalla suunnitelmasta ja sen seurannan tuloksista tullaan tiedottamaan henkilöstöä. Lisäksi suunnitelmasta ja sen toteutumisesta voidaan tiedottaa esimerkiksi henkilöstötilinpäätöksessä ja/tai henkilöstökertomuksessa. Tasa-arvon edistymisen seurannasta tiedottaminen muiden henkilöstösuunnitelmien yhteydessä osoittaa sen, että työpaikalla työnantaja on ottanut tasa-arvokysymykset osaksi normaalia henkilöstöpolitiikkaa.¹¹⁰

Tasa-arvon edistämisessä on huomioitu myös se, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää pyritään ennaltaehkäisemään. Tasa-arvosuunnitelmassa selvitetään työpaikan mahdolliset syrjivät käytännöt ja menettelyt, ja itse suunnitelmassa kannattaa erikseen mainita tasa-arvolain mukaiset syrjintäkiellot.¹¹¹ Tässä on huomioitava myös uudistetussa tasa-arvolaissa tulleet lisäykset. Tasa-arvolain 6 c § mukaan työnantajan tulee ennaltaehkäistä myös sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Syrjinnän ehkäisyn pitää olla tavoitteellista ja suunnitelmallista.¹¹²

Suunnitelmalle ei ole määritelty määrämuotoa, vaan sen sisältö ja painotukset voivat vaihdella sen mukaan, mikä on tasa-arvon tila työpaikalla. Suunnitelman laatimisen ei tule olla erillistä toimintaa, vaan se tulee sisällyttää työpaikan tavanomaiseen suunnitteluun. Vastuu siitä, että suunnitelma tulee tehtyä, on työpaikan johdolla. Vastuu onkin kohdennettava riittävän korkealle, jotta myös päätökset havaintojen ja selvitysten pohjalta voidaan tehdä ja kehitysideat ottaa käyttöön nopeastikin.¹¹³ Työnantajalla on vastuu siitä, että suunnitelma täyttää kaikki tasa-arvolaissa määritellyt vaatimukset¹¹⁴.

¹⁰⁹ Tasa-arvovaltuutettu 2015k; Valtiovarainministeriö 2013, 2.

¹¹⁰ Tasa-arvovaltuutettu 2015k.

¹¹¹ Skurnik-Järvinen 2014, 72.

¹¹² Tasa-arvovaltuutettu 2015c.

¹¹³ Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto 2007, 4.

¹¹⁴ Tasa-arvovaltuutettu 2015c.

Suunnitelman tulee olla muodosta riippumatta selkeä ja rajattu kokonaisuus, joka on helposti löydettävissä ja esitettävissä työpaikalla. Lisäksi suunnitelman tulee sisältää laissa tasa-arvosuunnitelmalle määritellyt sisällölliset vaatimukset selvityksestä, toimenpiteistä ja arvioinnista.¹¹⁵

4.2.1 Selvitys tasa-arvotilanteesta

Lain mukaan suunnitelman laatiminen on aloitettava työpaikalla vallitsevan tasa-arvotilanteen selvittämisellä. Tasa-arvotilannetta selvitetessä tarkastellaan erityisesti eri sukupuolta olevien työntekijöiden asemaa¹¹⁶. Selvityksen tekemiselle ei ole määritelty määrämuotoa, joten se voidaan toteuttaa monin eri tavoin. Tämän tarkoituksena on antaa työnantajalle taustatietoa työpaikalla vallitsevasta tilanteesta kehittämistoimenpiteitä ajatellen. Vastuu selvityksen tekemisestä ja toimenpiteiden suunnittelemisesta on työnantajalla.¹¹⁷ Suunnitelman pohjana olevat selvitykset ja kartoitukset tulee tehdä huolellisesti, jotta ne antavat mahdollisimman laadukkaan ja luotettavan pohjan itse suunnitelmalle¹¹⁸.

Selvitys voidaan toteuttaa esimerkiksi tilastotietojen, henkilöstön tunnuslukujen ja henkilöstökyselyiden pohjalta. Henkilöstökyselyllä voidaan selvittää esimerkiksi sukupuolten tasa-arvoa koskevia asenteita, sukupuoleen perustuvan häirinnän esiintymistä sekä mahdollisia ongelmia työn ja perheen yhteensovittamisessa. Lisäksi henkilöstötilinpäätöstä ja työilmapiirikyselyä voidaan hyödyntää selvityksen tekemisessä. Selvityksessä voidaan tutkia muun muassa rekrytointikäytäntöjä ja palvelussuhteeseen ottamisen periaatteita sekä tarkastella tunnuslukuja eläköitymisistä, koulutuspäivistä, perhevapaista ja sairauspoissaoloista.¹¹⁹ Tasa-arvotilanteen selvityksestä ja sen sisältämistä kartoituksista ja kyselyistä tulee tehdä kirjaus tasa-arvosuunnitelmaan ja tämän pohjalta tulee tehdä myös johtopäätös vallitsevasta tasa-arvotilanteesta työpaikalla¹²⁰.

Työkaluja tasa-arvo tilanteen selvittämiseksi ovat esimerkiksi valmiit kyselyt, kuten sähköinen tasa-arvokysely sekä Tasa-arvosta lisäarvoa -kirjassa oleva mallipohja kyselyn tekemiseksi¹²¹. Kyselyiden tarkoituksena on selvittää, miten työpaikalla koetaan tasa-arvon eri osa-alueiden toteutuvan. Kyselyn avulla on mahdollista kartoittaa työpaikan henkilöstön kokemuksia muun muassa ylityöistä, itsensä kehittämisestä ja uralla etenemisestä, työilmapiiristä ja johtamisesta, jaksamisesta, sukupuolisesta häirinnästä ja ahdistelusta sekä työpaikkakiusaamisesta,

¹¹⁵ Tasa-arvovaltuutettu 2015d.

¹¹⁶ Nieminen 2005, 42.

¹¹⁷ Skurnik-Järvinen 2014, 76.

¹¹⁸ Valtiovarainministeriö 2013, 1.

¹¹⁹ Skurnik-Järvinen 2014, 76.

¹²⁰ Skurnik-Järvinen 2014, 87.

¹²¹ Tasa-arvovaltuutettu 2015e.

työn ja perheen yhteensovittamisesta ja yleensä tasa-arvosta. Tasa-arvokysely.fi-verkkosivustolla on ilmainen kyselypalvelu. Kysely voidaan tehdä suoraan www.tasa-arvo.fi -sivuilla käyttäen sähköistä kyselylomaketta. Palvelu antaa vastaukset suoraan graafisina esityksinä. Kyselyn jälkeen pystytään analysoimaan, onko kokemuksissa eroja eri sukupuolten välillä, iän tai taustan tietojen mukaan. Tasa-arvokysely.fi on kehitetty ja tehty Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa.¹²² Kyselyllä annetaan työpaikan henkilöstölle mahdollisuus tuoda esille tuntemuksensa. Se, kuinka yksittäinen henkilö kokee tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuneen, on aina henkilökohtaista, mutta kokonaisuus antaa työnantajalle kuvan työpaikalla vallitsevasta tilanteesta.

4.2.2 Palkkakartoitus

Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan palkkakartoitus on yksi pakollinen osa tasa-arvosuunnitelmaa. Lisäksi lain mukaan tasa-arvosuunnitelmassa on erityisesti kiinnitettävä huomiota tasa-arvon edistämiseen palkkauksessa ja palvelussuhteen muissa ehdoissa¹²³. Toimenpiteet palkkatasa-arvon edistämiseksi tulee suunnitella palkkakartoituksen pohjalta. Kartoituksen tarkoituksena on varmistaa, ettei työpaikoilla esiinny perusteettomia palkkaeroja sukupuolten välillä. Kartoituksen tulee sisältää erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Toisin sanoen palkkakartoituksella selvitetään se, maksetaanko samasta tai samanarvoisesta työstä samaa palkkaa.¹²⁴ Palkkakartoituksen avulla on mahdollista ehkäistä palkkasyrjintää¹²⁵, jolloin samapalkkaisuutta¹²⁶ pystytään edistämään. Näin ollen palkkauksen läpinäkyvyys lisääntyy ja tieto palkkaperusteista lisääntyy. Palkkauksen tulee vastata tasa-arvolain vaatimuksia, eikä se saa olla ristiriidassa laissa olevien syrjintäkieltojen kanssa¹²⁷.

Palkalla tarkoitetaan palkkakartoituksessa peruspalkkaa, erilaisia palkanlisiä ja palkaksi katsottavia luontoisetuja. Kartoituksessa tulee käsitellä erilaisia palkkaetuja riippumatta siitä, mihin niiden maksaminen perustuu.¹²⁸ Kartoituksen tulee koskea koko työpaikan koko henkilöstöä eli kaikkia palvelussuhteessa olevia henkilöitä riippumatta henkilöstöryhmästä tai palkkaustavasta¹²⁹. Kaikkien henkilöstöryhmien palkkoja tulee pystyä vertaamaan toisiinsa, joten

¹²² Tasa-arvokysely 2015.

¹²³ Tasa-arvovaltuutettu 2015f.

¹²⁴ Skurnik-Järvinen 2014, 77-78.

¹²⁵ Palkkasyrjinnällä tarkoitetaan perusteetonta palkkaeroa sukupuolen vuoksi samassa tai samanarvoisessa työssä.

¹²⁶ Samapalkkaisuudella tarkoitetaan, että samasta tai samanarvoisesta työstä saa samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta.

¹²⁷ Tasa-arvovaltuutettu 2015f.

¹²⁸ Skurnik-Järvinen 2014, 78-79; Tasa-arvovaltuutettu 2015g.

¹²⁹ Palkkaustavalla tarkoitetaan kuukausi-, tunti- ja suorituspalkkaisia. Tasa-arvovaltuutettu 2015a.

esimerkiksi osa-aikaisten palkkaus on suhteutettava työaikaan, jolloin vertaaminen kokoajaksiin on mahdollista¹³⁰. On myös mahdollista tehdä koko- ja osa-aikaisille erilliset palkkakartoitukset¹³¹.

Palkkakartoitukselle ei ole määritelty tarkkaa toteuttamistapaa laissa tai sen esitöissä. Palkkakartoituksen laatimistapa ei saa olla itsessään syrjivä, ja siinä mahdollisesti käytettävä tehtävien luokittelu tulee olla naisilla ja miehillä samanlainen.¹³² Palkkakartoitus tulee käsitellä yhdessä henkilöstön edustajien kanssa, mutta työnantaja voi tarvittaessa päättää sen toteuttamistavasta¹³³.

Kartoituksen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin työpaikalla. Tämän tarkoituksena on esittää tiedot sukupuolijakaumasta ja urakehityksestä. Tehtävien erittely tulee laatia henkilöstöryhmittäin joko yleisen henkilöstöryhmäjaottelun mukaisesti tai työpaikan ammattinimikkeistön perusteella. Kerätyt tiedot näistä ryhmistä on esitettävä sukupuolen mukaisella jaottelulla. Tiedot on visuaalisesti selkeintä esittää taulukkomuodossa. Erittelyn tarkoituksena on paljastaa mahdolliset vinoumat tehtäväkohtaisessa sukupuolijakaumassa, ja ne tulee huomioida suunniteltaessa toimenpiteitä. Toimenpiteiden suunnittelun tarkoituksena tulee olla mahdollisuuksien mukainen vinoumien korjaaminen. Sukupuolijakaumaa korjaavat toimenpiteet on yleensä suunniteltu pitkälle aikavälille ja seurantaan tarvitaan enemmän kuin yksi suunnittelukausi.¹³⁴

Palkkakartoituksessa palkkojen tulee ilmetä vaativuustasoinnain ja tehtäväryhmittäin. Tämä ryhmittely tehdään työnantajan käytössä olevan vaativuusarviointijärjestelmän tai muun käytössä olevan tehtäväluokittelun mukaisesti. Palkkakartoituksen voi laatia jo olemassa olevien tilastojen pohjalta, eikä työnantajaa edellytetä keräämään palkkatietoja käytössä olevista menetelmistä poiketen. Itse kartoituksen kohteina ovat niin maksetut palkat kuin käytössä oleva palkkausjärjestelmä.¹³⁵ Kartoituksessa tehdyt taulukot tulee sisällyttää tasa-arvosuunnitelmaan esimerkiksi liitteenä¹³⁶.

Palkat voidaan esittää palkkakartoituksessa joko kokonaispalkkoina tai palkanosittain. Tasa-arvovaltuutettu suosittelee palkanosien esittämistä erikseen. Tällä helpotetaan analyysin tekemistä siitä, ettei työpaikalla ole perusteettomia palkkaeroja. Lisäksi kokonaiskuvan saamista edesauttaa se, jos naisten ja miesten palkat ilmoitetaan vertailussa sekä eromääräisesti

¹³⁰ Skurnik-Järvinen 2014, 78; Tasa-arvovaltuutettu 2015a.

¹³¹ Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015b.

¹³² Skurnik-Järvinen 2014, 77.

¹³³ Skurnik-Järvinen 2014, 89.

¹³⁴ Skurnik-Järvinen 2014, 77.

¹³⁵ Skurnik-Järvinen 2014, 78; Tasa-arvovaltuutettu 2015g.

¹³⁶ Skurnik-Järvinen 2014, 88.

että naisten palkkojen keskiarvona miesten keskiarvosta. Palkkausjärjestelmää voidaan palkkakartoituksessa arvioida esimerkiksi siinä suhteessa, että ovatko tehtäväkohtaisten ja henkilökohtaisten palkanosien määräytymisten perusteet sukupuolten suhteen neutraaleja.¹³⁷

On huomioitava, että pelkkä palkkatietojen kerääminen ei vielä riitä, vaan kerätyt tiedot tulee myös analysoida. Hallituksen päätöksen mukaisesti palkkakartoitusanalyysi tulee julkistaa valtion virastoissa. Päätös perustuu hallitusohjelmaan, jossa hallitus on sitoutunut edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa. Tärkeimmät tasa-arvoa edistävät toimet on kirjattu hallituksen tasa-arvo-ohjelmaan 2012–2015. Valtiovarainministeriön suosituksen mukaan analyysien julkistamisen tavoitteena on lisätä palkkakartoitusten läpinäkyvyyttä sekä tukea naisten ja miesten palkkatasa-arvoa. Kartoituksella selvitetään ja analyysissä todetaan työpaikan palkkatasa-arvon tilanne.¹³⁸

Analyysissa naisten ja miesten palkkoja tulee verrata keskenään, ja mahdollisille palkkaeroille tulee pystyä antamaan syitä. Vertaamisen voi toteuttaa palkkaryhmänryhmän sisällä keskiarvopalkkoihin tai vertaamisen voi tehdä myös prosentuaalisesti, jolloin euromääräisiä palkkoja ei tarvitse esittää. Kartoitus tulee toteuttaa niin, että eri palkanosien vertailu on mahdollista. Tässä on huomioitava se, että kaikkien palkanosien erikseen tulee olla syrjimättömiä. Näin on mahdollista arvioida, ovatko kriteerit sukupuolen suhteen neutraaleja ja kohdellaanko esimerkiksi äitiyslomalla olevia työntekijöitä tasa-arvoisesti tulospalkkioita maksettaessa.¹³⁹

Palkkakartoitusanalyysin voi tehdä palkkakartoituksen tekemisen yhteydessä. Tasa-arvosuunnitelmassa esitettävässä palkkakartoituksen analyysissä, joka voi toimia myös yhteenvetona tehdystä kartoituksesta, voidaan esittää esimerkiksi seuraavat tiedot: tekotapa ja tietolähteet, päätulokset ja mahdolliset jatkoselvitykset, johtopäätökset sekä seurantatapa.¹⁴⁰

Mikäli kartoituksessa ilmenee palkkaeroja, tasa-arvolaki edellyttää niiden selvittämistä¹⁴¹. Selvityksessä tulee tarkastella syitä, joista ne voivat johtua. Ensin on pohdittava, ovatko sukupuolten väliset palkkaerot välillisiä tai välittömiä. Sen jälkeen on tarkasteltava tasa-arvolain näkökulmasta, ovatko syyt hyväksyttäviä vai perusteettomia. Palkkaerojen selvittely ja niiden syiden pohdinta on pohjana tasa-arvosuunnitelman toimenpiteille. Silloin kun toimenpiteitä tarvitaan, niiden tulee olla mahdollisimman konkreettisia ja aikataulutettuja.¹⁴²

¹³⁷ Tasa-arvovaltuutettu 2015g.

¹³⁸ Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015b.

¹³⁹ Skurnik-Järvinen 2014, 79; Tasa-arvovaltuutettu 2015g.

¹⁴⁰ Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015b.

¹⁴¹ Skurnik-Järvinen 2014, 79; Tasa-arvovaltuutettu 2015i.

¹⁴² Skurnik-Järvinen 2014, 77.

Hyväksyttäviä syitä palkkaeroille ovat muun muassa tehtävien vaativuuden erot, työntekijän koulutus, työkokemus ja ammattitaito, työntekijän kyvyt ja osaaminen sekä työn tulokset. Jos palkkasyrjintää todetaan, työnantajan velvollisuutena on korjata syrjinnän kohteeksi joutuneen palkka välittömästi.¹⁴³ Laajemmassa korjaustarpeessa helpoin vaihtoehto on päättää työpaikkakohtaisesti palkankorotusten kohdentamisesta¹⁴⁴. Tällöin on mahdollista kohdentaa palkankorotuksia havaittuihin ongelma-kohtiin. Mikäli työpaikalla ei havaita analyysissä ongelmia tai tehdä analyysin perusteella toimenpiteitä suunnitelmaan, tulee tasa-arvovaltuutetun suosituksen mukaan tämä perustella suunnitelmassa erikseen¹⁴⁵.

Palkkakartoituksen yhteydessä on huomioitava myös palkkatietojen yksityisyys, koska yksittäisen työntekijän palkka ei saa tulla kartoituksessa julkiseksi. Tilastokeskuksen suosituksen mukaan palkkatietoja ei julkaista alle viisi henkilöä sisältävistä palkkaryhmistä.¹⁴⁶ Valtiovarainministeriön suosituksen mukaan julkistettavissa tiedoissa on oltava vähintään kolme henkilöä, jos kartoituksessa halutaan julkistaa esimerkiksi keskiarvotietoja¹⁴⁷.

4.2.3 Toimenpiteet

Pakollisena osana tasa-arvosuunnitelmassa on myös suunniteltavan kauden toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon toteuttamiseksi. Tasa-arvosuunnitelman keskeisin osa on tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä sopiminen. Toimenpiteet tulee olla todellisten tarpeiden mukaisia ja niiden tulee perustua tehtyihin selvityksiin ja kartoituksiin. Tasa-arvoa parantavat toimenpiteet ovat työpaikka kohtaisia, ja ne tulee päättää yhdessä työantajan ja henkilöstön edustajien kanssa.¹⁴⁸

Toimenpiteiden tulee olla konkreettisia ja toteutettavissa olevia. Lisäksi niiden tulee olla myös riittävän yksityiskohtaisia, realistisia, aikataulutettuja sekä vastuutettuja. Tasa-arvosuunnitelmassa voi olla niin pitkän kuin lyhyenkin tähtäimen toimenpide-ehdotuksia ja -suunnitelmia.¹⁴⁹ Tasa-arvosuunnittelun ollessa jatkuva prosessi on hyvä keskittyä vain muutamaan toimenpiteeseen ja kehittämiskohteeseen kerrallaan. Laajempien kokonaisuuksien osalta on hyvä päättää myös pienemmistä välitavoitteista, joiden toteuttamiseksi tulee laatia oma aikataulu ja vastuutaho.¹⁵⁰

¹⁴³ Skurnik-Järvinen 2014, 79; Tasa-arvovaltuutettu 2015i.

¹⁴⁴ Valtiovarainministeriö, Valtion työmarkkinalaitos 2014, 16.

¹⁴⁵ Tasa-arvovaltuutettu 2015i.

¹⁴⁶ Skurnik-Järvinen 2014, 80 ja 89.

¹⁴⁷ Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos 2015b.

¹⁴⁸ Skurnik-Järvinen 2014, 80.

¹⁴⁹ Skurnik-Järvinen 2014, 80.

¹⁵⁰ Tasa-arvovaltuutettu 2015j.

Itse toimenpiteiden laatimisen lisäksi on tärkeää myös se, että niiden toteutumista voidaan seurata. Tasa-arvosuunnitelmassa olevien toimenpiteiden toteuttaminen olisi hyvä kirjata esimerkiksi osaksi esimiesten tai yksiköiden tulostavoitteita. Suunnitelmaan tulee kirjata kriteerit ja mittarit, joilla seurataan tasa-arvotilanteen kehitystä. Vain asetettujen tavoitteiden kautta voidaan arvioida sitä, kuinka toimenpiteet ovat vaikuttaneet tasa-arvontilaan työpaikalla.¹⁵¹

Suunniteltuja tasa-arvon edistämistoimenpiteitä kannattaa olla vain muutamia ja ne kannattaa kohdistaa sen mukaisesti, mitä selvitykset ja kartoitukset tasa-arvotilanteesta kertovat. Toimenpiteet voivat kohdistua esimerkiksi seuraaville osa-alueille: rekrytointi, koulutus ja uralla eteneminen, sukupuolijakauman tasaaminen, työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttaminen.¹⁵² Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaan toimenpiteissä tulee lisäksi ottaa huomioon sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy.¹⁵³

4.2.4 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista

Tasa-arvosuunnitelman tulee lain mukaan sisältää arvio edellisen vuoden suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista. Arvio on pohjana seuraavan vuoden suunnitelmalle ja suunnitelman toteutumisen seurannalle. Tämän pakollisen vuosittaisen suunnitelman tarkoituksena on jatkuva prosessi osana tehokasta tasa-arvon edistämistyötä.¹⁵⁴ Arvioiminen antaa tärkeää tietoa siitä, missä on onnistuttu ja missä on vielä kehitettävää tulevaisuudessa.¹⁵⁵

Edellisen suunnittelukauden tuloksia tulee työnantajan ja henkilöstön edustajien arvioida yhdessä. Toteutumista voidaan seurata myös henkilöstökyselyn avulla. Arvioinnissa tulee katsoa, missä toteutusvaiheessa eri toimenpiteissä ollaan ja mitä kehityskohteita vielä on. Tasa-arvo-laissa tai sen esitöissä ei ole tarkempia määräyksiä seurannan toteuttamisesta.¹⁵⁶

Tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaan voidaan arvioinnissa tarkastella asetettujen toimenpiteiden tehokkuutta ja saavutettuja tuloksia. Uuteen suunnitelmaan tulee kirjata tiedot toimenpiteiden vaikuttavuudesta tai tiedot siitä, miksi tuloksia ei ole saavutettu. Tämän pohjalta voidaan asettaa uusia tavoitteita ja toimenpiteitä seuraavalle seurantakaudelle.¹⁵⁷

¹⁵¹ Tasa-arvovaltuutettu 2015j.

¹⁵² Skurnik-Järvinen 2014, 80-81.

¹⁵³ Tasa-arvovaltuutettu 2015j.

¹⁵⁴ Skurnik-Järvinen 2014, 83.

¹⁵⁵ Valtiovarainministeriö 2013, 2.

¹⁵⁶ Skurnik-Järvinen 2014, 83 ja 90.

¹⁵⁷ Tasa-arvovaltuutettu 2015j.

5 Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikoilla

Yhdenvertaisuus on kaikkien suomalaisten perustuslaissa määritelty perusoikeus. Yhdenvertaisessa työyhteisössä kaikilla tulee olla samanlaiset yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä töitä, saada koulutusta ja erilaisia työpaikoilla tarjottavia palveluita.¹⁵⁸ Yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi on laadittu useita lakeja. Yleisimmät yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen liittyvät lait ovat yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki, työsopimuslaki ja virkamieslaki. Nämä lait täsmentävät syrjinnän kieltoa elämän eri osa-alueilla.¹⁵⁹

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki, johon sisältyy niin sanotut rotusyrjintädirektiivi (2000/43/EY) ja työsyryntädirektiivi (2000/78/EY). Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja tehostaa syrjinnän ehkäisyä sekä syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.¹⁶⁰ Työnantajan kannalta huomattavimmat muutokset laissa ovat työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja tehdä yhdenvertaisuussuunnitelma. Lisäksi muun muassa lain sanktioita eli hyvitystä koskevaa sääntelyä muutettiin.¹⁶¹

Työelämässä yhdenvertaisuuslain keskeisimmät säännökset ovat 7 § työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta, 9 § positiivinen erityiskohtelu ja 15 § kohtuulliset mukautukset. Tavoitteena työelämässä yhdenvertaisuuden näkökulmasta on työntekijöiden kohtelu työtehtävissään omana itsenään ilman, että työntekeksen kannalta merkityksettömät taustatekijät¹⁶², kuten ikä tai seksuaalinen suuntautuminen vaikuttavat heidän kohteluunsa.¹⁶³

Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on muodostaa yhdenvertaisuuden edistämisestä osa työpaikan säännöllistä kehittämistoimintaa¹⁶⁴. Edistämistoimilla tavoitellaan syrjimättömyyttä muun muassa työhönotossa, tehtävien jaossa, koulutukseen pääsyssä, palkasta ja palvelussuhteisiin liittyvistä etuuksista päätettäessä sekä työntekoon ja palvelussuhteisiin liittyviä velvollisuuksia määritettäessä. Edellä mainittuja edistämistoimia suunniteltaessa voidaan huomioida työpaikan tarpeet, koko, voimavarat ja henkilöstön rakenne.¹⁶⁵ Hallituksen esityksen mukaan yh-

¹⁵⁸ Yhdenvertaisuus.fi 2015a.

¹⁵⁹ Oikeusministeriö 2015b.

¹⁶⁰ Leppänen 2015, 8.

¹⁶¹ Luhtanen 2015, 16.

¹⁶² Taustatekijöillä tarkoitetaan sukupuolta, ikää, syntyperää, kansalaisuutta, kieltä, uskontoa, vakaumusta, mielipidettä, poliittista- ja ammattiyhdistystoimintaa, perhesuhteita, vammaa, terveydentilaa, seksuaalista suuntautumista, muuta henkilöön liittyvää syytä. Oikeusministeriö 2015b.

¹⁶³ Leppänen 2015, 8-9; Kuoppamäki 2008, 15.

¹⁶⁴ HE 19/2014, 64.

¹⁶⁵ Luhtanen 2015, 17; Leppänen 2015, 14-15.

denvertaisuuden edistämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joilla pyritään yhdenvertaisuuden toteuttamiseen käytännössä ja heikoimmassa asemassa olevien aseman parantamista tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi¹⁶⁶.

Yhdenvertaisuussuunnitelma on osa työnantajan yleistä yhdenvertaisuuden edistamisvelvollisuutta. Se antaa työnantajalle keinon lisätä työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.¹⁶⁷ Suunnitelmassa on oltava tiedot tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Näitä edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa¹⁶⁸ kanssa.¹⁶⁹ Suunnitelman laadinnassa on hyvä olla mukana myös sellaisia henkilöitä, jotka tuntevat eri syrjintäperusteita ja yleisesti yhdenvertaisuusasioita. Lisäksi tässä on huomioitava se, että työnantajalle ei ole oikeutta valita henkilöstön edustajia, vaikka muuten suunnitelman laadintaan osallistuvan ryhmän koosta sovitaankin työnantajan kanssa.¹⁷⁰

Suunnitelman laatimisen ja yhdenvertaisuussuunnittelun tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistä syrjintää¹⁷¹. Työnantaja on velvollinen pyynnöstä antamaan henkilöstön edustajalle tiedot niistä toimenpiteistä, joihin se on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi¹⁷². Käytännössä laki vaatii yhden käsittelykerran henkilöstön tai sen edustajien kanssa. Tavoiteltavan hyödyn vuoksi on kuitenkin järkevää ottaa henkilöstö tai sen edustajat mukaan koko suunnitelman laatimisprosessiin.¹⁷³ Oikeusministeriön ohjeessa työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseen sanotaan, että valmiista suunnitelmasta on tiedotettava työpaikan henkilöstölle ja kerrottava, mistä suunnitelma löytyy.¹⁷⁴ Tästä ei kuitenkaan ole laissa mainintaa.

Suunnitelma on työnantajan tekemä suunnitelma siitä, kuinka se omalla toiminnallaan edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää työpaikalla. Suunnitelmasta tulee käydä ilmi muun muassa yhdenvertaisuustyön tavoitteet, sisällöt, keinot ja tulosten seuranta. Suunnittelulla tuetaan hyvää hallintoa sekä henkilöstön ja työyhteisön kehittämistä. Suunnitelman tavoitteena on parantaa työpaikalla vallitsevaa yhdenvertaisuustilannetta. Keskeisiä kehittämisalu-

¹⁶⁶ HE 19/2014, 54.

¹⁶⁷ Oikeusministeriö 2015e, 1.

¹⁶⁸ Laissa ei ole täsmennystä siitä, ketä henkilöstön edustajalla tarkoitetaan. Näin ollen lakia on tulkittava laajasti käsittämään kaikki henkilöstön valitsevat edustajat, kuten luottamusmies, luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu ja yhteistoimintaedustaja. Leppänen 2015, 26.

¹⁶⁹ Luhtanen 2015, 17; Leppänen 2015, 17.

¹⁷⁰ Oikeusministeriö 2015e, 1.

¹⁷¹ Leppänen 2015, 20.

¹⁷² Luhtanen 2015, 17.

¹⁷³ Leppänen 2015, 26.

¹⁷⁴ Oikeusministeriö 2015e, 3.

eita ovat syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen sekä toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden toteuttaminen.¹⁷⁵

Hyvä yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää toteuttamiskelpoisia ja konkreettisia toimenpiteitä, vastuutahot, aikataulun sekä seurannan, jotta yhdenvertaisuutta voidaan aidosti edistää työpaikalla ja työyhteisössä.¹⁷⁶ Suunnitelman sisältö voi vaihdella riippuen työpaikan organisaatiosta ja toiminnan luonteesta.¹⁷⁷

Jos lailla säädettyä yhdenvertaisuussuunnitelmaa ei laadita tai se ei muuten vastaa laissa määriteltyjä kriteerejä, voi yhdenvertaisuusvaltuutettu voi saattaa suunnitteluvuorokauden laiminlyöntiä koskevan asian yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan käsiteltäväksi. Lautakunta voi tehostaa uhkasakolla suunnitteluvuorokauden täyttämiseen työnantajaa.¹⁷⁸

5.1 Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisvelvollisuus

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan suunnitelma on laadittava, jos työpaikalla työllistetään säännöllisesti vähintään 30 henkilöä. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus selvittää yhdenvertaisuuden toteutuminen työpaikalla ja toiminnassaan sekä laatia niiden pohjalta suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.¹⁷⁹ Vastuu suunnitelman laatimisesta on työnantajalla. Se voidaan laatia erillisenä suunnitelmana tai yhdessä muun työpaikalla laadittavan suunnitelman kanssa.¹⁸⁰ Jos suunnitelma laaditaan yhdessä toisen suunnitelman kanssa, tulee työnantajan pystyä yksilöimään edistämistoimenpiteet ja muut käsiteltävät asiat niin, että laissa määritellyt velvoitteet täyttyvät.¹⁸¹

Yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan laatia esimerkiksi tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman kanssa.¹⁸² Useat työnantajat ovatkin ottaneet yhdenvertaisuuskysymykset osaksi tasa-arvosuunnitelmaa.¹⁸³ Työnantajalla on mahdollisuus valita työpaikan tarpeisiin nähden parhaiten soveltuva tapa yhdenvertaisuuden edistämistoimia varten.¹⁸⁴ Tasa-arvovaltuutettu suosittelee kuitenkin erillistä tasa-arvosuunnitelmaa selvitysten ja kokemuksen perusteella.

¹⁷⁵ Sisäasiainministeriö 2010, 13-14.

¹⁷⁶ Oikeusministeriö 2015e, 1.

¹⁷⁷ Sisäasiainministeriö 2010, 18.

¹⁷⁸ Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2015.

¹⁷⁹ Oikeusministeriö 2015c.

¹⁸⁰ Muita työpaikalla laadittavia suunnitelmia, joiden yhteyteen yhdenvertaisuussuunnitelma voidaan liittää, ovat muun muassa tasa-arvo-suunnitelma, työsuojelun toimintaohjelma ja henkilöstösuunnitelma. Oikeusministeriö 2015e, 1.

¹⁸¹ Skurnik-Järvinen 2014, 95.

¹⁸² Luhtanen 2015, 17.

¹⁸³ Skurnik-Järvinen 2014, 92.

¹⁸⁴ Luhtanen 2015, 17.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien yhdessä laatimista puoltaa kuitenkin se, että kummassakin on kyse syrjinnän ennaltaehkäisemisestä sekä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työyhteisön kehittämisestä.¹⁸⁵

Lain mukaan riittää, kun suunnitelma on kertaalleen tehty. Sitä ei tarvitse määrääjain tarkastaa tai uusida.¹⁸⁶ Hallituksen esityksen mukaan yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen kuitenkin vaatii asetettujen tavoitteiden seuranta. Tästä syystä suunnitelmaa olisi hyvä tarkastella vuosittain, jolloin on mahdollista huomata mahdolliset muutokset suunnitelmassa ja sen toimenpiteissä. Jos suunnitelma yhdistetään toiseen suunnitelmaan, tulee tarkastelu myös yhdenvertaisuussuunnitelman osalta tehdä samassa tahdissa toisen suunnitelman kanssa.¹⁸⁷ Ensimmäinen uuden yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla laadittuna 1.1.2017 mennessä¹⁸⁸.

5.2 Yhdenvertaisuussuunnitelman sisällölliset vaatimukset

Suunnitelmalle ei ole määritelty määrämuotoa tai -sisältöä¹⁸⁹. Yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen lähtee työpaikan tarpeista. Siinä on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehitettävä työoloja sekä toimintatapoja henkilöstövalintoja ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.¹⁹⁰ Lain esitöiden mukaan yhdenvertaisuuden arvioinnin tulee sisältää kaikki yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet tai ainakin ne perusteet, jotka ovat merkityksellisiä työpaikalla.¹⁹¹

Suunnitelma voi muodostua esimerkiksi johdannosta, tavoitteista ja toimenpiteistä. Johdannossa tulee käydä läpi se, miksi suunnitelma tehdään ja selventää eri syrjintämuodot. Tavoitteet tulee asettaa yhdessä, jolloin niistä saatava hyöty vaikuttaa kaikkiin työntekijöihin sekä työnantajaan. Yhdenvertaisuuden tilaa työpaikalla voidaan kartoittaa esimerkiksi henkilöstökyselyllä, jonka perusteella tarvittavia toimenpiteitä voidaan selvittää¹⁹². Lisäksi toimenpiteille on hyvä asettaa vastuutahot ja aikataulu, jolloin ne saadaan varmemmin toteutettua ja niitä voidaan myös seurata.

Yhdenvertaisuussuunnittelu tulee aloittaa tekemällä selvitys työpaikan yhdenvertaisuuden tilasta, koska sillä saadaan tietoa suunnitelmaan kirjattavista tavoitteista ja toimenpiteistä. Selvityksessä olisi syytä huomioida kaikki yhdenvertaisuuteen liittyvät ongelmat ja ristiriidat sekä

¹⁸⁵ Tasa-arvoaltuutettu 2015d.

¹⁸⁶ Leppänen 2015, 27.

¹⁸⁷ HE 19/2014, 66.

¹⁸⁸ Leppänen 2015, 29.

¹⁸⁹ Leppänen 2015, 20; Oikeusministeriö 2015e, 1.

¹⁹⁰ Luhtala 2015, 17.

¹⁹¹ HE 19/2014, 64.

¹⁹² Leppänen 2015, 23-24 ja 252.

mihin tilanteisiin tai syrjintäperusteisiin nämä ovat liittyneet. Kaikki keskeiset havainnot valitsevasta tilanteesta kannattaa kirjata ylös. Niiden avulla voidaan päättää konkreettisista toimenpiteistä esimerkiksi työpaikan menettelytapoihin ja muihin käytäntöihin liittyen. Jos karoituksessa ilmenee paljon epäkohtia, kannatta tavoitteet ja toimenpiteet laatia suunnitelmassa useammalle vuodelle kiireellisyysjärjestyksessä. Uuden suunnitelman laadinta kannatta aina aloittaa arvioimalla edellisen suunnitelman toteutumista, jolloin suunnitelman toteutuminen tulee tarkastettua säännöllisesti, asetettujen aikataulujen mukaisesti. Tarkastelun tarkoituksena on parantaa työpaikan ja työyhteisön yhdenvertaisuuden tilaa suunnitelma suunnitelmalta.¹⁹³

Yhdenvertaisuussuunnitelman ja -suunnittelun tavoitteena on tasapuolisten ja syrjimättömien mahdollisuuksien luominen kaikille työntekijöille ja -hakijoille. Tavoitteina suunnitelmaan voidaan kirjata esimerkiksi syrjimättömän työyhteisön, tai että koko palvelussuhteen aikana noudatetaan yhdenvertaisuutta (rekrytoinnista palvelussuhteen päättymiseen asti). Yhdenvertaisessa työyhteisössä työntekijät voivat hyvin ja heillä on motivaatiota ja sitoutumista työhönsä. Näin ollen henkilöstön hyvinvoinnilla voidaan parantaa myös tuloksellisuutta.¹⁹⁴

Suunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon henkilötietojen käsittely. Useat yhdenvertaisuuslaissa säädetyt syrjintäperusteet liittyvät työntekijöiden ominaisuuksiin, ja nämä tiedot ovat henkilötietolain (523/1999) mukaisesti arkaluontoisia tietoja. Näiden tietojen käsittelyyn työnantajalle ei ole oikeutta ilman henkilötietolaissa olevaa perustetta. Näin on huomioitava se, että suunnitelmat ja toimenpiteet voivat koskea tietojen arkaluontoisuuden vuoksi vain työpaikan yleistä yhdenvertaisuustilannetta. Suunnitelmasta ei saa käydä ilmi yksittäisen työntekijän tietoja.¹⁹⁵

6 Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutus

Tilastokeskus on Valtiovarainministeriön alainen virasto ja se on perustettu vuonna 1865 tilastointia varten. Suomen virallisista tilastoista suurin osa tuotetaan Tilastokeskuksessa. Tilastokeskus toimii myös kansainvälisesti ja sen tehtävänä on yhdistää tietoaineistot ja asiantuntemus tilastoiksi ja tietopalveluiksi. Tilastot palvelevat yhteiskuntaa, kansalaisia, julkishallintoa, yrityksiä, tutkimustoimintaa ja Euroopan unionia päätöksenteossa. Tällä hetkellä palveluksessa on noin 900 eri alojen asiantuntijaa. Toimipaikka sijaitsee Helsingissä, ja tilastohaastattelijat toimivat eri puolilla Suomea.¹⁹⁶

¹⁹³ Oikeusministeriö 2015e, 2-3.

¹⁹⁴ Leppänen 2015, 251.

¹⁹⁵ Leppänen 2015, 21-22.

¹⁹⁶ Tilastokeskus 2014a.

Tilastokeskus tuottaa yhteiskuntaoloja kuvaavia tilastoja, selvityksiä ja aineistoja demokraattisen ja tietoon perustuvan päätöksenteon sekä tutkimuksen tueksi. Yhteistyössä muiden valtion virastojen kanssa Tilastokeskus kehittää valtion tilastotointia ja lisäksi sen tehtäviin kuuluu hoitaa tietopalvelua, edistää tilastotiedon käyttöä sekä kehittää edelleen tilastomenetelmiä ja tehdä tilastojen kehittämistä palvelevaa tutkimustyötä. Kansallisesti Tilastokeskus koordinoi Suomen tilastotointia ja kansainvälisesti osallistuu tilastoyhteistyöhön ja koordinoi sitä.¹⁹⁷

Tilastokeskuksen toiminta on järjestetty kahdeksaan eri yksikköön ja esikuntaan. Kullakin yksiköllä on oma nimensä mukainen ilmiöalue hoidettavanaan. Lisäksi tilastoimen ja viraston kehittämistä tukee kaksi neuvottelukuntaa. Pääjohtajan tehtävänä on johtaa virastoa ja vahvistaa työjärjestys, jossa määrätään viraston organisaatiosta ja yksiköistä sekä ratkaista muut Tilastokeskuksen asiat, joita ei ole määrätty muun virkamiehen ratkaistaviksi.¹⁹⁸



Kuva 1: Tilastokeskuksen organisaatio¹⁹⁹

6.1 Työryhmä

Tilastokeskuksen pääjohtaja asetti työryhmän hallintojohtajan esittelystä laatimaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa määritellään viraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet, keinot ja tulosten seuranta. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja sitä päivitetään tarvittaessa. Perusteellisempi suunnitelman uudistaminen tehdään kolmen vuoden välein. Työryhmän keskeisinä tehtävinä oli selvittää ja kartoittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa virastossa, päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä

¹⁹⁷ Tilastokeskus 2012.

¹⁹⁸ Tilastokeskus 2015b.

¹⁹⁹ Tilastokeskus 2015a.

tehdä sen pohjalta kehittämisehdotuksia. Työryhmän tuli raportoida työnsä tuloksista työsuojelutoimikunnalle.²⁰⁰

Työryhmän asettamiskirjeessä oli määritelty työryhmän kuuluvat henkilöt. Työryhmän puheenjohtaja oli erikoissuunnittelija Hanna Bärlund, sihteeri henkilöstölakimies Anna-Liisa Eskelinen ja asiantuntijajäsenet henkilöstöasiantuntija Minna Leppänen, erikoistutkija Marjut Pietiläinen, yliaktuaari Tarja Nieminen ja yliaktuaari Sampo Pehkonen. Henkilöstön edustajat olivat Tilastokeskuksen Akavalaiset (TIAK) ry:stä tietopalvelusuunnittelija Jarmo Partanen ja Tilastoväen Unioni (UNIONI) ry:stä sovellussuunnittelija Vappu Saarela (heidät on nimitetty myös Tilastokeskuksen tasa-arvoyhdyshenkilöiksi).²⁰¹ Puheenjohtaja, sihteeri ja asiantuntijajäsen Leppänen työskentelevät henkilöstö- ja lakipalveluissa. Muut asiantuntijajäsenet työskentelevät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden ja tilastojen parissa eri yksiköissä. Henkilöstön edustajat työskentelevät tietopalvelu- ja tietotekniikkayksiköissä.

Työryhmän puheenjohtaja laati ensimmäisen järjestäytymiskokouksen pohjalta aikataulun, joka sisälsi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman työn eri vaiheet. Työryhmän toimintakaudeksi oli määritelty 30.9.2014–31.3.2015²⁰². Työryhmän toiminta perustui säännöllisesti järjestettyihin kokouksiin, sähköpostin välityksellä tapahtuvaan kommentointiin sekä yhdessä sovittuun työnjakoon. Työnjako perustui työryhmän asiantuntijoiden omaan työnkuvaan, jonka perusteella heidät oli myös valittu tekemään suunnitelmaa. Työryhmälle perustettiin yhteinen työtila verkkolevylle, jossa suunnitelma ja siihen liittyvä materiaali säilytetään.

Työryhmä aloitti työskentelyn palauttamalla mieleen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat, jotta voitiin edetä työstämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa lain edellyttämällä tavalla. Työryhmä käytti työssään aiemmin tehtyjä kyselyitä sekä uudistettua suunnitelmaa var-ten tehtyä ideointia ja palkkakartoitusta, joiden pohjalta suunnitelma laadittiin lopulliseen muotoonsa. Suunnitelman sisältöön vaikutti moneltakin osin raportointi työsuojelutoimikunnalle ja esittely johtoryhmälle, jotka molemmat halusivat muutoksia sekä korjauksia työryhmän laatimaan suunnitelmaan. Suunnitelmaa muokattiin saatujen kommenttien perusteella, ja se valmistui 16.6.2015²⁰³.

Aikaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle oli sen asettamisesta hieman yli puoli vuotta, mikä osoittautui liian kunnianhimoiseksi tavoitteeksi. Työryhmän suunniteltu aikataulu piteni, koska virastossa käynnistyi samaan aikaan yhteistoimintaneuvottelut. Lisäksi

²⁰⁰ Tilastokeskus 2014b.

²⁰¹ Tilastokeskus 2014b.

²⁰² Tilastokeskus 2014b.

²⁰³ Liite 1: Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017.

viivästyistä aiheutti muun muassa se, että Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskukseen (Palkeet) siirretystä palkanlaskennasta ei saatu tarvittavia palkkatietoja aikataulun mukaisesti. Toimintakausi pitenee lopulta kolme kuukautta suunnitellusta.

6.2 Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisältö

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan Tilastokeskuksen on laadittavat suunnitelmat tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Tilastokeskuksessa on päädytty tekemään suunnitelmat yhdessä vuodesta 2012 alkaen. Suunnitelman laatimisen pääasiallisena tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen. Tilastokeskuksen suunnitelma on henkilöstöpoliittinen, mutta siinä esitetään myös toiminnallisia kehittämiskohteita. Henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on pyritty käsittelemään kaikki lailla käsiteltäväksi säädetty asiat.

Lain mukaan suunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Edustajille on taattava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelman laadinnassa. Tilastokeskuksen työryhmässä oli kaksi henkilöstön edustajaa, jotka olivat kahden eri palkansaajajärjestön, TIAK:n ja UNIONI:n, jäseniä. Heidät on myös valittu viraston tasa-arvoyhdyshenkilöiksi. Riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet taattiin järjestetyillä kokouksilla, kehittämis ehdotusten ideoinnilla ja työnjaolla. Henkilöstön edustajat olivat mukana suunnitelman laatimisessa alusta loppuun asti, ja he valmistelivat myös omat osuutensa suunnitelmasta. Lisäksi suunnitelman valmistumisen ja tiedottamisen jälkeen henkilöstöltä otettiin vastaan kommentteja ja kehitysehdotuksia.

Valtiovarainministeriön Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosaston tiedotteessa Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltaminen 1.1.2015 mainitaan, että ensimmäinen uuden lain mukainen suunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä²⁰⁴. Tilastokeskuksessa kuitenkin päädyttiin ottamaan kaikki muutokset huomioon nyt laaditussa vuosille 2015–2017 kohdistetussa suunnitelmassa. Suunnitelmaan on toteutettu uudenlainen palkkakartoitus, edellisten vuosien seurattatiedot, vuosittaisen seurannan ja tiedottamisen suunnittelu sekä uudet toimenpide-ehtotukset.

Tilastokeskuksen suunnitelmassa määritellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tavoitteet, keinot ja tulosten seuranta. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja sitä päivitetään tarvittaessa. Perusteellisempi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistaminen tehdään kolmen vuoden välein, jotta toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnille saadaan riittävän pitkä seurantakausi.

²⁰⁴ Valtiovarainministeriö Henkilöstö- ja hallintopolitiikkaosasto Valtion työmarkkinalaitos 2015a.

Suunnitelman rakenne sovittiin työryhmässä. Tilastokeskuksen suunnitelma muodostuu johdannosta, jossa käsitellään suunnitelman tarkoitus, viittaukset lainsäädäntöön sekä määritellään tasa-arvo ja yhdenvertaisuus lyhyesti. Toisessa luvussa käsitellään suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet, jotka sisältävät myös kaikki lailla pakolliseksi säädettyt käsiteltävät asiat, kuten palkkakartoituksen. Kolmannessa luvussa on muita kehittämistoimenpiteitä ja neljännessä luvussa esitellään tasa-arvotunnuslukuja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteinä ovat palkkakartoitustaulukot ja lisätietoja-sivu.

Suunnitelma käsiteltiin työsuojelutoimikunnassa ja Tilastokeskuksen johtoryhmässä, ja näistä tulleet kommentit huomioitiin lopullisessa suunnitelmassa. Näin suunnitelma on täyttänyt työryhmän asettamiskirjeessä sille määritellyt vaatimukset.

6.2.1 Selvitys nykytilasta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa tulee olla selvitys työpaikalla vallitsevasta tilanteesta. Selvitys nykytilasta saadaan esimerkiksi henkilöstökyselyillä ja muilla tilastoilla.²⁰⁵ Tilastokeskuksen suunnitelmassa Tavoitteet ja toimenpiteet otsikon alla on yhteenveto tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta virastossa. Työryhmä, työsuojelutoimikunta ja johtoryhmä olivat kaikki yhtä mieltä siitä, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat hyvin Tilastokeskuksessa. Johtopäätös perustuu suunnitelmassa olevaan aineistoon ja aikaisemmin toteutettuun henkilöstökyselyyn.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta selvitettiin henkilöstötilinpäätökseen kerättyjen tilastojen pohjalta, ja nämä tilastot on kerätty suunnitelman lukuun 4 Tasa-arvotunnuslukuja. Tunnuslukuja on kerätty tasa-arvo- ja henkilöstökyselyn vastaustiedoista, henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä sekä manuaalisesti arkistoiduista tiedoista. Tilastokeskuksessa palkkakartoitusta pidetään yhtenä osana tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa. Näitä kaikkia selvitykseen käytettyjä tietoja voidaan pitää myös mittareina, joilla voidaan seurata tasa-arvon kehittymistä virastossa.

Tilastokeskuksessa on käytetty selvityksen pohjana valmista sähköistä Tasa-arvo.fi -kyselyä, ja viimeisin kysely on tehty vuoden 2014 keväällä. Kehittämispäällikkö Sara Tolkki hallinto-yksikön henkilöstö- ja lakipalveluista kertoi kyselystä työryhmälle työryhmän kokouksessa 8.12.2014. Vastausaikaa tehdyssä kyselyssä oli ollut kaksi viikkoa, ja kyselyyn oli vastannut 167 henkeä. Kyselyn vastaamisprosentti oli huono, noin 18 prosenttia, ja vastaajien määrä oli tippunut edellisestä kyselykerrasta noin puoleen. Tämän perusteella työryhmässä keskusteltiin siitä, kuinka edustavana ja vertailukelpoisena kyselyn tuloksia voidaan pitää. Päädyttiin

²⁰⁵ Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto 2007, 4.

siihen, että vähäisen vastaajamäärän vuoksi kyselyn tuloksia ei voida pitää kovin edustavina ja vertailukelpoisina. Tolkki totesi esittelyssään, että tuloksia voidaan pitää keskimäärin positiivisina, mutta johtopäätöksiä ei tämän kyselyn perusteella voida tehdä. Työryhmässä päätettiin siihen, että tasa-arvokysely toteutetaan tulevaisuudessakin samassa tahdissa kuin suunnitelman kokonaisvaltaisempi päivittäminen eli kolmen vuoden välein. Kyselyä pyritään markkinoimaan henkilöstölle paremmin, jotta vastausprosenttia saadaan nostettua.

Työryhmän kokouksessa 9.2.2015 käytiin läpi henkilöstökyselyn tuloksia. Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli hyvä, joten tunnusluvut ovat vertailukelpoisia. Todettiin, että tyytyväisyyden yleisindeksi oli noussut hieman. Isoimpia tyytymättömyyden kohteita olivat palkkaus sekä johdon toiminta esimerkkinä ja suunnan näyttäjänä. Vallitsevasta tilanteesta eli käynnistyneistä yhteistoimintaneuvotteluista johtuen isoin pudotus keskiarvossa aikaisempiin vuosiin nähden oli työpaikan varmuudessa nyt ja tulevaisuudessa.²⁰⁶ Tasa-arvon tilaa on seurattu henkilöstökyselyssä kysymyksellä, joka mittaa tyytyväisyyttä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Tätä on seurattu vuodesta 2005 alkaen ja se on pääasiassa kehittynyt myönteisesti. Sukupuoli-indeksi²⁰⁷ tavoitearvoa 1,00 ei kuitenkaan ole saavutettu. Vuoden 2015 kyselyssä arvoksi muodostui 1,10, mikä on hieman huonompi kuin kahtena aikaisempina vuonna. Tuloksia on myös seurattu yksikkötasolla, jotta tarvittaessa voidaan ryhtyä kohdistettuihin toimiin organisaation yksiköissä.

Miesten ja naisten osuudet koko henkilöstöstä ovat pysyneet miltei samoina vuodesta 2010 alkaen. Miehiä on noin yksi kolmannes ja naisia noin kaksi kolmannesta. Henkilöstörakenne on pysynyt samankaltaisena, joten henkilöstökyselyn tulokset ovat hyvin vertailukelpoisia ja kertovat todellisen tilan naisten ja miesten kokemasta tasa-arvosta.

Tasa-arvotunnuslukuista yleisenä huomiona voidaan nostaa esille se, että naisilla on suurempi tarve sovittaa työ- ja perhe-elämää yhteen. Tästä kertoo muun muassa se, että naisista 36,1 % tekee osa-aikatyötä, vaikka naisten keski-ikä on korkeampi kuin miesten. Lisäksi miltei kaikki perheelliset naiset käyttävät vanhempain- sekä hoitovapaita.

²⁰⁶ Tilastokeskus 2015c.

²⁰⁷ Tavoitteena on ollut, että miehet ja naiset ovat yhtä tyytyväisiä tasa-arvoon (sukupuolten mukaan laskettujen lukujen suhde on 1,00). Liite 1: Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017.

6.2.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain²⁰⁸. Tilastokeskuksessa palkkakartoitus on päätetty tehdä vuosittain (31.12. voimassa olleilla tiedoilla), jotta tarve mahdollisiin toimenpiteisiin havaitaan mahdollisimman pian.

Palkka määräytyy Tilastokeskuksessa palkkavaaka-palkkausjärjestelmän mukaan, jolloin saman vaatavuustason töitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Vaativuusryhmän peruspalkka määräytyy tehtävän vaativuuden mukaisesti ja henkilökohtainen palkanosa työsuorituksen ja ammatitaidon perusteella. Palkkausjärjestelmää sovelletaan koko viraston henkilöstöön lukuun ottamatta tilastohaastattelijoita, työntajavirkamiehiä, harjoittelijoita tai tukityöllistettyjä sekä henkilöitä, joiden tehtävistä pääjohtaja heidän asemansa vuoksi erikseen päättää.²⁰⁹ Nyt suunnitelmassa mukana olevassa palkkakartoituksessa on otettu huomioon vain vaatavuusryhmien peruspalkat ja henkilökohtaiset palkanosat palkkausjärjestelmään kuuluvien aktiivisten²¹⁰ henkilöiden osalta.

Palkkakartoituksen tulee koskea kaikkia työnantajan palveluksessa olevia henkilöitä. Sen tulee kattaa kaikki henkilöstöryhmät, niin tunti- ja kuukausipalkkaiset kuin suorituspalkalla työskentelevät.²¹¹ Tilastokeskuksen palkkakartoituksessa ei ole huomioitu muun muassa tilastohaastattelijoita, jotka ovat tuntipalkkaisia tai viraston johtoa, jolla on määritelty palkkaus pääjohtajan toimesta. Suunnitelmaan on kirjattu, että seuraavassa palkkakartoituksessa myös heidän palkkansa sisällytetään kartoitukseen. Nykyinen palkkakartoitus sisältää vain kuukausipalkkaisten ja vaatavuusryhmiin kuuluvien koko ja osa-aikaisten työntekijöiden palkkatiedot.

Palkkakartoitus tehdään toteutuneista palkoista ja siksi palkkakartoitusta tehdessä onkin huomioitava, että yksittäisen henkilön palkka ei saa tulla esille. Tilastokeskus on päättänyt ratkaisun, jossa palkkakartoituksen taulukoissa ei julkaista alle viisi henkilöä sisältäviä ryhmiä, ja piilotettavat arvot merkitään tähdellä. Perusteena tähän on se, että Tilastokeskuksen muissa palkkoja esittävissä materiaaleissa on sama sääntö.

Palkkakartoituksen tekemisestä valtionhallinnossa on järjestetty koulutus HAUS kehittämissentrum OY:n toimesta, jossa käytiin tarkemmin läpi kartoituksen sisältö. Tilastokeskus toteutti kartoituksen koulutuksesta saatujen ohjeiden mukaisesti edellä mainituin poikkeuksin. Tasa-

²⁰⁸ Skurnik-Järvinen 2014, 75.

²⁰⁹ Tilastokeskus 2015d.

²¹⁰ Lepääviä eli virkavapaalla olevia tai toista tehtävää viraston sisällä hoitavia ei ole huomioitu kartoituksessa.

²¹¹ Tasa-arvovaltuutettu 2015a.

arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on liitteenä tehdyt palkkakartoitustaulukot, ja taulukoita on analysoitu suunnitelman luvussa 2.1 Palkkaus. Taulukot ovat: naisten ja miesten osuus eri henkilöstöryhmissä, naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin, naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaativuusryhmittäin ja naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin ikä ja talossa oloaika huomioiden.

Asiantuntija Leppänen esitteli palkkakartoitustaulukot 17.2.2015 kokouksessa työryhmälle. Esittelyssä käytiin läpi aineiston esittämisen reunaehdot ja lähteet²¹². Sovittiin, että asiantuntijajäsen Pehkonen oman erityisosaamisalueensa vuoksi analysoi palkkakartoituksen ja antaa kehittämis ehdotuksia niin sisällöllisesti kuin toiminnallisestikin.

Tasa-arvolaissa on mainittu, että tasa-arvosuunnitelmassa tulee olla toimenpiteet palkkaussellisen tasa-arvon saavuttamiseksi. Jos kuitenkin perusteettomia palkkaeroja ei ole, niin suunnitelmasta tulee käydä tämä ilmi perustellusti. Tilastokeskuksessa ei havaittu perusteettomia palkkaeroja. Palkkakartoituksen analyysissä käytiin koko palkkakartoitusaineisto läpi, ja lopputulos oli se, että virastossa on joitakin töitä, jotka ovat profiloituneet naisten ja miesten töiksi. Siihen miksi näin on, ei ole vastausta palkkakartoituksessa. Yleisesti ottaen on niin, että esimerkiksi sihteerien työt mielletään naisten töiksi ja kiinteistöhuoltotyöt miesten töiksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi palkkoja seurataan myös muista näkökulmista. Palkkausjärjestelmän toimivuutta seurataan useita kertoja vuodessa Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämistyöryhmässä (Seke) ja Tilastokeskuksen vaativuusarviointiryhmässä (Vary). Lisäksi kaksi kertaa vuodessa tehdään tilastoyhteistyö²¹³, joka raportoidaan edelleen myös Valtiovarainministeriölle.

6.2.3 Kehittämiskohteet

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan selvityksen perustella suunnitelmassa tulee olla tiedot seuraavan kauden aikana käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitelluista toimenpiteistä, jotka ovat tarpeellisia sukupuolten välisen tasa-arvon edistämiseksi. Nämä toimenpiteet päätetään yhteistyössä työnantajan ja työntekijöiden edustajien kesken. Nykytilan selvityksen läpikäyminen ja toimenpiteistä sopiminen ovat tasa-arvosuunnittelun tärkeimpiä vaiheita.²¹⁴

²¹² Aineisto palkkakartoitukseen maksetuista palkoista tilattiin Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksesta (Palkeet) ja otettiin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmä Kiekusta.

²¹³ Tilastoyhteistyöllä tarkoitetaan palkkausjärjestelmän seurantaa liittyviä tilastoja, joita käytetään muun muassa yhteistoimintaneuvotteluissa.

²¹⁴ Tasa-arvovaltuutettu 2015b.

Työryhmän tehtävänä asettamiskirjeen mukaan oli ehdottaa kehittämiskohteita eli toimenpiteitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Kehittämiskohteita ideoitiin niin, että työryhmän puheenjohtaja antoi kaikille ryhmäläisille tehtäväksi miettiä kolme kehittämiskohdetta. Kehittämiskohteelle piti määritellä tavoitteet, toimenpiteet, vastuutaho, aikataulu ja seuranta/mittarit. Ideoinnin jälkeen kehittämiskohteet käytiin läpi ja niistä keskusteltiin ryhmässä. Kehittämiskohteiksi ehdotettiin seuraavia aihepiirejä: palkkausta (sisältäen henkilökohdaisen palkanosan ja vaativuusryhmän), etnistä taustaa, vähemmistöjen työolojen selvittämistä (etnisyys, kansalaisuus, uskonto, seksuaalisuus), rekrytointia (sukupuoli, nimi, ikä), henkilöstön jaksamista, koulutuksen tasapuolisuutta, etätöön ja työnteon joustavuutta, häirintää/häirinnän ehkäisyä, johtamista ja toimintakulttuuria, työn- ja perheen yhteensovittamista, ikätasa-arvoa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden huomioon ottamista ohjeiden laatimisessa ja päivittämisessä.

Automaattisesti näistä ehdotuksista suunnitelmaan jo lain perusteella kuului palkkaus²¹⁵. Etnisyys otettiin mukaan suunnitelmaan, vaikka uuden yhdenvertaisuuslain mukaan sitä ei enää ole pakko käsitellä suunnitelmassa. Työryhmän yhteisen pohdinnan perusteella kehittämiskohteiksi nousivat etätö, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä johtaminen ja toimintakulttuuri. Lisäksi keskustelussa todettiin, että ikätasa-arvo on enemmän seurantakohde kuin kehittämiskohde, ja että henkilöstön jaksaminen kuuluu työsuojelun piiriin. Sovittiin, että jatkossa uusien ohjeiden laatimisessa sekä vanhoja ohjeita päivitettäessä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat, ja se kirjattiin suunnitelman kohtaan 3 Muita ehdotuksia toimenpiteiksi.

Etnisyys on yhdistetty Tilastokeskuksen suunnitelmassa kieleen. Tilastokeskuksessa on tavoitteena, ettei ketään syrjitä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella. Kansalaisuus- ja äidinkieli tiedot kerätään henkilötietolomakkeella valtion palvelussuhderekisteriä varten; Tilastokeskuksen viroissa ja tehtävissä ei ole kansalaisuusvaatimuksia. Kielitaitovaatimuksissa virastossa noudatetaan lakia julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta (424/2003). Suunnitelman päivittämisen yhteydessä paneudutaan tarvittavassa määrin etnisyyteen tai alkuperään.

Etätö ja työnteon joustavuus ovat jo pidempään olleet puheenaiheina Tilastokeskuksessa. Ne ovat sisältyneet Tilastokeskuksen henkilöstöstrategisiin toimintalinjauksiin vuosina 2010–2015 otsikolla ”Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat”. Lisäksi etätöohjeistusta on uusittu vuosina 2012 ja 2014, jotta työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen olisi helpompaa.

²¹⁵ ks. luku 6.2.2 Palkkakartoitus

Etätyötä pyritään helpottamaan muun muassa uudistamalla työvälineitä kuten sähköistä asiakirjahallintoa. Seurannan perusteella etätyöpäivät ja -jaksot ovat jakautuneet vuonna 2014 suhteellisen tasaisesti naisten ja miesten osalta. Vaikka naisia on henkilöstössä enemmän, niin miehet ovat käyttäneet enemmän etätyömahdollisuuksia. Nähdäkseni tätä selittää se, että naisista suurempi osa työskentelee osa-aikaisena ja on jo näin tehnyt työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Suunnitelmassa ehdotetaan toimenpiteeksi, että tapauskohtaisesti selvitetään mahdollisuudet joustaa työssä.

Johtaminen ja toimintakulttuuri on nostettu esiin suunnitelmassa, koska tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on työnantajan vastuulla. Näin ollen Tilastokeskuksen johtajien ja esimiesten koulutuksessa ja valmennuksessa otetaan erityisesti huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat. Suunnitelmassa ehdotettuja toimenpiteitä on jo myös ehditty toteuttaa. Tilastokeskuksen Varhaisen tuen ohjeeseen on lisätty kohta syrjinnän ehkäisemisestä ja toimenpiteistä, jos sitä havaitaan. Lisäksi koulutuksiin ja valmennuksiin lisätään sekä päivitetään tietoja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kouluttamisella, valmentamisella ja tiedottamisella pyritään johtamisen ja toimintakulttuurin muutoksen aikaansaamiseen. Tavoitteena on tilanne, jossa tiedostetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat ja otetaan ne huomioon jokapäiväisessä toiminnassa. Tällä pyritään parantamaan muun muassa esimiesten mahdollisuuksia toimia työssään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.

Edellä mainittujen lisäksi työryhmässä pohdittiin henkilöstökyselyyn ehdotettavia lisäkysymyksiä liittyen eriarvoiseen kohteluun ja syrjintään. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa on kysymys ”Oletko havainnut omassa työyhteisössäsi syrjintää tai epäasiallista kohtelua?”. Huomioitavaa tässä on se, että kysytään havaitsemista eikä kokemusta, sillä havaitseminen on laajempi toiminto. Esitettävään kysymykseen pohdittiin aikarajoitetta, jotta seuranta olisi yhtenevä suunnitelman päivittämisen kanssa. Lisäkysymystä ehdotettiin, koska nykyisessä henkilöstökyselyssä ei ole kysymystä koskien yhdenvertaisuutta ja koska Tasa-arvo.fi-kyselyllä ei ollut saatu riittävää kokonaiskuvaa yhdenvertaisuuden tilasta johtuen vähäisestä vastaajamäärästä. Lisäkysymyksen käyttämiseen palataan seuraavaa henkilöstökyselyä valmisteltaessa.

6.2.4 Seuranta ja jalkauttaminen

Kehitysehdotuksia tullaan seuraamaan vuosittain ja niiden jatkosta päätetään seuraavan suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Edellä mainitut toimenpiteet toteutetaan vuosien 2015–2017 aikana. Toimenpiteet ovat pyritty muotoilemaan niin, että niissä on vastuutaho ja niitä voidaan seurata toteutuksen tai mittareiden avulla. Lisäksi suunnitelmassa on mainittu, että aina viraston sisäisiä ohjeita päivitetäessä ja uusia laadittaessa tulee ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat.

Jalkauttaminen tapahtuu ohjeistuksen uusimisella ja tietoisuuden lisäämisellä. Lakimuutos nosti suunnitelmasta tiedottamisen uudelle tasolle, mutta Tilastokeskuksessa on jo aikaisemminkin tiedotettu suunnitelmasta sisäisesti intranetissä ja nyt tullaan toimimaan vastaavasti. Tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle perustettiin uudet sivut Tilastokeskuksen intranettiin Metkaan. Sivuilla on yleisesti tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä linkkejä muihin lähteisiin, joissa kerrotaan asiasta lisää. Lisäksi Metkan sivuilta löytyy voimassa oleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Suunnitelman kohdassa 3 Muita ehdotuksia toimenpiteiksi on erikseen mainittu suunnitelmasta tiedottaminen yksiköiden henkilöstöinfoissa syksyn 2015 aikana. Työryhmän puheenjohtaja Bärlund koosti PowerPoint-esittelypaketin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista Tilastokeskuksessa, jota työryhmän jäsenet kommentoivat. Työryhmän jäsenet esittelevät suunnitelmaa omissa yksiköissään, ja niiden yksiköiden osalta, joista ei ollut edustajaa, puheenjohtaja hoitaa esittelyn. Esittelyiden yhteydessä vastataan henkilöstöä askarruttaviin kysymyksiin ja otetaan vastaan kehittämisideoita. Tiedottamisen tarkoituksena Tilastokeskuksessa on tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevan toimintakulttuurin, ajattelutavan ja asenteiden vahvistaminen sekä tuloksista kertominen.

7 Johtopäätökset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen saattaa nopeasti ajateltuna tuntua pieneltä asialta, mutta tarkemmin tarkasteltuna se pitää sisällään monia eri ulottuvuuksia ja näkökulmia. Kyseessä on toisaalta työntekijän perusoikeudet ja toisaalta työnantajan velvollisuudet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja suunnitelmien laatimisessa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat osaltaan kokemuseräisiä ja niitä ei kaikilta osin voi mitata tarkasti. Jokaisen perusoikeuteen kuuluu saada tehdä työtä ilman eriarvoisuutta, syrjintää, häirintää tai epäasiallista kohtelua. Työnantajan tulee turvata työntekijän mahdollisuus tähän ja muistaa päätöksenteossa tasapuolisuus ja yhdenvertaisuus. Työelämän tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta puhuttaessa ei myöskään tule unohtaa vaikutuksia työhyvinvointiin. Mitä paremmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat työpaikalla ovat, sitä paremmin henkilöstö voi ja lisäarvona syntyy tuottavuutta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tarkoituksena on tunnistaa mahdolliset ongelmat työpaikalla ja hakea niihin ratkaisuja. Suunnitelmien tulee olla väline kehittää työyhteisön toimintatapoja pitkällä aikavälillä, tavoitteellisesti ja systemaattisesti. Suunnitelman laatiminen kannattaakin työpaikalla nähdä yhteisen oppimisen prosessina työpaikan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta. Tilastokeskuksessa tätä yhteisen oppimisen prosessia vielä harjoitel-

laan. Suunnitelman laatiminen työryhmätyönä on hyvä toimintatapa, koska sen avulla vuorovaikutus ryhmässä on innovatiivista ja luovaa. Lisäksi työryhmätyöskentelyssä täyttyy laissa säädetty vaatimus laatia suunnitelma yhdessä henkilöstön edustajien kanssa.

Tilastokeskus täyttää työantajalle säädetyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisvelvollisuuden suunnitelman laatimisen osalta, mutta ei arvioinnin osalta. Suunnitelmassa on kerrottu suunnitelman tarkoituksesta ja noudatettu ohjeistusta kertomalla perustiedot tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä syrjinnän muodoista. Työoloja ja toimintatapoja pyritään kehittämään asetetuilla tavoitteilla ja toimenpiteillä. Suunnitelma ei kuitenkaan sisällä arviota aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niillä saavutetuista tuloksista. Suunnitelmassa on ainoastaan esitetty tasa-arvon tunnuslukuja niin, että myös aikaisempien vuosien tiedot ovat esillä. Seuraavassa suunnitelmassa tulee korjata tilanne vastaamaan lain säädöksiä.

Se, kuinka päättävät tahot toimivat, luo haasteen varsinaiselle toiminnalle eli kehittämistoimenpiteiden toteuttamiselle. Suunnittelun ja itse suunnitelman haasteena onkin saada työpaikan johto sitoutettua suunnitelman toteuttamiseen ja käytännön toimenpiteisiin. Johdolla oli ehdotettuihin kehittämistoimenpiteisiin hyvin harkitseva ote. Tässä projektissa oli hyvin nähtävissä se, että uudistamistoimiin ei ryhdytä heti, vaan jätetään asia pöydälle niin sanotusti lepäämään tai asiaa pitää selvittää vielä lisää, jolloin asian eteenpäin vieminen oman toimen ohella on hyvin haasteellista. Siksi työryhmään osallistuville tulisi erikseen varata aikaa suunnitelman tekoa varten. Tämä olisi mahdollista Tilastokeskuksessa niin, että tästä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisesta tehtäisiin erillinen projekti. Lain säädännön velvoitteet sitovat ja niitä on noudatettava. Se, mitä hyötyä suunnitelmista ja suunnitteluprosessista saadaan työpaikoilla, on jokaisen työnantajan panostuksen ja mielenkiinnon varassa.

Hyvä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää selvityksen työyhteisön käytännön tilanteiden ja tarpeiden arvioinnista. Vastuuhenkilöiden nimeäminen ja seurannan määrittely varmistavat suunnitelman toteutumisen ja siitä saatavan hyödyn työyhteisölle. Tilastokeskuksen pitäisi vielä enemmän panostaa mahdollisten epäkohtien selvittämiseen. Ohjeiden mukaan ei ole riittävää vain todeta, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tila on hyvä. Sitä pitäisi perustella ja taustoittaa vielä enemmän.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun esteiksi saattaakin muodostua kieltäminen ”ei meillä ole ollut ongelmia”, jolloin ei edes haluta selvittää ja kartoittaa työyhteisön oikeaa tilannetta. Suunnitelman laatiminen saatetaan nähdä myös ”turhana byrokratiana”, jolloin sen laatimiseen ei panosteta ja sillä mahdollisesti saavutettavat tulokset jäävät saavuttamatta. Tällöin tilanne näyttää ulkopuoliselle sen, että työpaikalla ja sen johdolla puuttuu oivallus

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden hyödyistä. Tilastokeskuksen johtoryhmältä saatujen kommenttien perusteella on nähtävissä se, että viraston johdolta puuttuu kokonaisvaltainen näkemys siitä, mitä hyötyjä suunnitelmalla olisi saavutettavissa. Sillä puheen tasolle jääneet tavoitteet eivät tule koskaan mitatuiksi, ellei niitä kirjata ja seurata.

Tilastokeskuksessa laadittua suunnitelmaa seurataan vuosittain ja päivitetään kolmen vuoden välein, jolloin sen avulla voisi kehittää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edelleen paremmaksi tai ainakin analysoida tulosta enemmän kuin toteamalla tilanteen olevan hyvä. Eikö kuitenkin aina kannata pyrkiä vielä parempaan? Puuttuuko päätöksen tekevältä virkamieheltä tai toimielimeltä uskallus päättää asiasta, vaikka sillä saatettaisiin saavuttaa tuloksia nopeastikin. Tällä viitataan esimerkiksi siihen kuinka Tilastokeskuksen johtoryhmä ei antanut lupaa uuden tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvän kysymyksen lisäykselle henkilöstökyselyyn, vaan palautti asian valmisteltavaksi uudelleen. Esitetty lisäkysymys on kuitenkin jo olemassa olevista kysymyspatteristoista valittu ja sitä käytetään Tilastokeskuksessa henkilötiedonkeruussa haastateltavilta henkilöiltä. Pelätäänkö itse uudistusta vai kysymysten mahdollisesti tuomaa lisätietoa Tilastokeskuksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta?

Suunnitelman tulee olla konkreettinen toimintasuunnitelma, jonka perusteella toimintaa kehitetään. Kehittämiskohteet tulee olla hyvin yksilöityjä ja niille tulee olla selkeät vastuutahot, aikataulu ja mittarit seurattavuuden vuoksi. Työryhmä on pääosin onnistunut kehittämiskohteiden valinnassa ja niiden auki kirjoittamisessa. Esimerkkinä hieman puutteellisesta kohdasta on ehdotus joustamisesta tarpeen ja mahdollisuuden mukaan etätyön ja työnteon joustavuuden keinona. Tässä ei kuitenkaan oteta kantaa siihen, miten tarpeita tai tilannetta seurataan. Nähtäväksi jääkin se, kuinka hyvin kaikkia kehittämiskohteita seurataan ja toteutetaan.

Suunnitelman ja siitä tiedottamisen hyöty on muun muassa se, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat nousevat keskusteluun ja auttavat näin henkilöstöä tunnistamaan mahdollisia epäkohtia. Lisäksi suunnitelmasta tiedottamisella lisätään avoimuutta ja läpinäkyvyyttä sekä edistetään hyvää työilmapiiriä. Suunnitelma on osa hyvää työnantajakuvaa ja mahdollistaa tavoitteellisen kehittämisen. Siksi Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi julkaista myös ulkoisilla internetsivuilla www.tilastokeskus.fi. Sisäinen tiedottaminen on hyvällä tasolla.

Tilastokeskuksen Varhaisen tuen ohjeessa neuvotaan, miten tulee toimia tilanteessa, kun henkilö havaitsee tai kokee syrjintää. Mutta pitäisikö niitä henkilöitä, jotka havaitsevat tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä ongelmia esimerkiksi omissa työtehtävissään, kannustaa kertomaan ja tuomaan asioita esille? Ei ole helppoa uskoa, etteikö noin 900 henkilön virastossa olisi epäkohtia tai ongelmia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Suunnitelmassa ei ole

tarkoituksenmukaista nostaa esille yksittäisiä asioita, mutta pienistä asioista voi kasvaa isoja, jos niihin ei puututa työantajajohtoisesti.

Uusi tutkielman aihe ja suurin kehittämiskohde olisi se, kuinka Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulisi laajentaa koskemaan myös sen velvollisuutta edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valtion viranomaisena ja palveluntarjoajana. Tällä hetkellä Tilastokeskuksella ei ole toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, jossa käsiteltäisiin viraston toimintaa viranomais- ja asiakasnäkökulmasta. Näin ollen Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ei täytä laissa sille määriteltyjä velvollisuuksia kokonaisuudessaan. Esille nousevia kysymyksiä ovat esimerkiksi ovatko tarjottavat palvelut esteettömiä tai ovatko tietopalvelut kaikkien saatavilla ja tapahtuuko tiedonkeruu tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tämä johtaa siihen pohdintaan, että pitäisikö työryhmää laajentaa vai käyttääkö työryhmä tulevaisuudessa enemmän asiantuntijoita, jotta suunnitelmasta saadaan kattava myös tältä osin.

Tämän tutkielman aikana kertyneitä materiaaleja ja tietoja hyödynnän seuraavien Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seurantojen ja päivityksien yhteydessä. Tutkielmaa tehdessäni sain omaksuttua uutta tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta. Koen tästä olevan hyötyä työtehtävissäni ja uskon sen hyödyttävän myös työnantajaani. Edellä olen esitellyt kehittämisideoitani tulevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämiseen ja uskon pystyväni analysoimaan kokonaisuutta paremmin. Lisäksi vastuullani oleva palkkakartoitus tullaan jatkossa laatimaan niin, että se kattaa kaikki työntekijät ja maksettavat palkat ja palkkiot. Palkkakartoituksen laajentaminen koskemaan koko henkilöstöä on jo kirjattu suunnitelmaan ja se toteutetaan ensimmäisen kerran 31.12.2015 tiedoilla vuoden 2016 alkupuolella.

Lähteet

Painetut lähteet

Aarnio, A. 1978. Mitä lainoppi on? Helsinki: Tammi.

Anttila, O., Hart, L., Holli, A., Kantola, J., Nousiainen, K., Pentikäinen, M., Roth, V., Saari, M., Tuori, S. & Pylkkänen, A. 2012. Tasa-arvo toisin nähtynä oikeuden ja politiikan näkökulmia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Helsinki: Gaudeamus Oy.

Bruun, N. & von Koskull, A. 2012. Työoikeuden perusteet. 2. painos. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sarjavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. 18. painos. Helsinki: Tammi.

Husa, J., Mutanen, A. & Pohjolainen, T. 2008. Kirjoitetaan juridiikkaa. Helsinki: Talentum.

Husa, J. & Pohjolainen, T. 2014, Julkisen vallan oikeudelliset perusteet. Johdatus julkisoikeuteen. Helsinki: Talentum.

Kuoppamäki, M. 2008. Yhdenvertaisuus ja syrjintä työelämässä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum.

Luhtanen, R. 2015. Työpaikan lakikirja 2015. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Nieminen, K. 2005. Tasa-arvolaki työsuhteessa. Helsinki: WSOY.

Nykänen, P (toim.). 2013. Johdatus oikeusjärjestykseen. Tampere: Tampereen yliopisto, Johdatus korkeakoulu.

Siltala, R. 2001. Johdatus oikeusteoriaan. Helsinki: Forum Iuris.

Skurnik-Järvinen, H. 2014. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. 2. painos. Helsinki: Helsingin Kamari.

Valtiovarainministeriö, Valtion työmarkkinalaitos. 2014. Valtion virka- ja työehdot 2014-2017. Valtiovarainministeriön julkaisuja 10a/2014. Helsinki: Valtiovarainministeriö.

Sähköiset lähteet

Oikeusministeriö. 2015a. Mikä yhdenvertaisuus.fi? Viitattu 6.11.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/>

Oikeusministeriö. 2015b. Yhdenvertaisuus. Viitattu 6.11.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/>

Oikeusministeriö. 2015c. Yhdenvertaisuus. Lainsäädäntö. Viitattu 6.11.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/lainsaadanto>

Oikeusministeriö. 2015d. Yhdenvertaisuus. Mikä on syrjintää? Viitattu 6.11.2015. <http://www.yhdenvertaisuus.fi/yhdenvertaisuus/mika-on-syrjintaa/>

Oikeusministeriö. 2015e. Työpaikan yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen. Viitattu 10.11.2015. http://www.yhdenvertaisuus.fi/@Bin/419863/Tyopaikan-yhdenvertaisuussuunnitelma_cb74.pdf

Sisäasiainministeriö. 2010. Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Viitattu 27.3.2015. <http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/f2ae2b40d08eaf4cce6d28e624f8db5f/1444214655/application/pdf/141973/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas%20suomi.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015a. Tasa-arvon vastuuviranomaiset. Viitattu 23.10.2015. <http://stm.fi/tasa-arvo/vastuuviranomaiset>

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015b. Tasa-arvon vastuuviranomaiset. Viitattu 23.10.2015. <http://stm.fi/tasa-arvo/samapalkkaisuus>

Tasa-arvokysely. 2015. Tietoa palvelusta. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvokysely.fi/w4u.asp?sid=1&sivu=3&o=3>

Tasa-arvovaltuutettu. 2015a. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Palkkakartoitus. Koko henkilöstö kuuluu palkkakartoituksen piiriin. Viitattu 9.2.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/koko-henkilosto-kuuluu-palkkakartoituksen-piiriin>

Tasa-arvovaltuutettu 2015b. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta. Viitattu 6.10.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/toimenpiteet-ja-arvio-toteutumisesta>

Tasa-arvovaltuutettu 2015c. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma?. Viitattu 27.10.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/mika-on-tasa-arvosuunnitelma->

Tasa-arvovaltuutettu 2015d. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Tasa-arvosuunnitelman laatiminen. Viitattu 27.10.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/tasa-arvosuunnitelman-laatiminen>

Tasa-arvovaltuutettu 2015d. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Selvitys tasa-arvotilanteesta. Viitattu 27.10.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/fi/web/fi/selvitys-tasa-arvotilanteesta>

Tasa-arvovaltuutettu 2015e. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Selvitys tasa-arvotilanteesta. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/selvitys-tasarvotilanteesta>

Tasa-arvovaltuutettu 2015f. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Palkkakartoitus. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/palkkakartoitus1>

Tasa-arvovaltuutettu 2015g. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Palkkakartoitus. Tarkasteltavat palkat ja palkkausjärjestelmä. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tarkasteltavana-palkat-ja-palkkausjarjestelmat>

Tasa-arvovaltuutettu 2015h. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Palkkakartoitus. Palkkavertailut ja käytettävät luokittelut/ryhmittelyt. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/palkkavertailut-ja-kaytettavat-luokittelut-ryhmittelyt>

Tasa-arvovaltuutettu 2015i. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Palkkakartoitus. Palkkaerojen syiden arviointi ja toimenpiteistä päättäminen. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/palkkaerojen-syiden-arviointi-ja-toimenpiteista-paattaminen>

Tasa-arvovaltuutettu 2015j. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Toimenpiteet ja arvio toteutumisesta. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/toimenpiteet-ja-arvio-toteutumisesta>

Tasa-arvovaltuutettu 2015k. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Tasa-arvosuunnitelmista tiedottaminen. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/tasa-arvosuunnitelmista-tiedottaminen>

Tasa-arvovaltuutettu 2015l. Ohjeita ja tietoa. Työpaikkojen tasa-arvosuunnittelu. Mikä on tasa-arvosuunnitelma? Laiminlyönnin seuraamukset. Viitattu 4.11.2015. <https://www.tasa-arvo.fi/web/fi/laiminlyönnin-seuraamukset>

Tilastokeskus. 2015a. Tilastokeskus. Organisaatio. Viitattu 10.8.2015. <http://tilastokeskus.fi/org/tilastokeskus/organisaatio.html>

Tilastokeskus. 2014a. Tilastokeskus. Viitattu 23.3.2015. <http://tilastokeskus.fi/org/index.html>

Tilastokeskus. 2012. Tilastokeskus. Toiminta ja tehtävät. Viitattu 23.3.2015. <http://www.stat.fi/org/tilastokeskus/index.html>

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. 2014. Palkkatasa-arvo. Viitattu 31.8.2015. http://sttktest.h1.fi/wp-content/uploads/2014/10/palkkatasa-arvo_151014_lowres.pdf

Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos. 2015a. Yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain soveltaminen 1.1.2015. Viitattu 30.7.2015. <http://vm.fi/documents/10623/1121917/Yhdenvertaisuuslain+ja+tasa-arvolain+soveltaminen+1.12015+alkaen+30.6.2015.pdf/3b921a7c-32e3-4d04-af19-213a494b9671>

Valtiovarainministeriö, Henkilöstö- ja hallintopolitiikka osasto, Valtion työmarkkinalaitos. 2015b. Suositus työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvän palkkakartoituksen analyysin julkistamisesta. Viitattu 26.10.15. <http://vm.fi/documents/10623/1115054/Suositus+ty%C3%B6paikan+tasa-arvosuunnitelmaan+sis%C3%A4ltyv%C3%A4n+palkkakartoituksen+analyysin+julkistamisesta.pdf/8df229b3-cdb3-4579-9d8f-842810775f26>

Valtiovarainministeriö. 2013. Tasa-arvosuunnittelun tarkistuslista. Viitattu 8.10.2015. http://vm.fi/documents/10623/307719/Tasa-arvosuunnittelun_tarkistuslista.pdf/8cb1e484-1db1-4cb4-bdf4-54e12ce3a203

Valtiovarainministeriö, Henkilöstöosasto. 2007. Suositus sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa. Viitattu 18.3.2015. http://www.2014.vm.fi/vm/fi/04_julkaisut_ja_asiakirjat/02_henkilostohallinnon_asiakirjat/03_ohjeet/20070417Suosit/22007.pdf

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. 2015. Yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuussuunnittelu. Viitattu 26.11.2015. <http://www.syrjinta.fi/web/fi/yhdenvertaisuussuunnittelu>

Julkaisemattomat lähteet

Tilastokeskus. 2015b. Työjärjestys. Viitattu 5.10.2015. http://intranet.stat.fi/tilastokeskus/lait-ja-saadokset/tk-lait-ja-tyojarjestys/Documents/Tyojarjestys_TK_1.3.2015-alkaen.pdf

Tilastokeskus. 2015c. Henkilöstökysely. Viitattu 9.2.2015. <http://intranet.stat.fi/henkilosto/tietoa-henkilostosta/henkilostokysely/Sivut/default.aspx>

Tilastokeskus. 2015d. Palkkaus. Viitattu 6.10.2015. <http://intranet.stat.fi/henkilosto/palkkaus/Sivut/default.aspx>

Tilastokeskus. 2014b. Tilastokeskuksen asettamiskirje. Työryhmän asettaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi. Viitattu 5.10.2015. http://intranet.stat.fi/tilastokeskus/strategia-suunnittelu-ja-seuranta/strategia/Documents/tasaarvo_ja_yhdenvertaisuussuunnitelma_2015_2017_final.pdf

Virallislähteet

Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi (HE 19/2014)

Kuvat

Kuva 1: Tilastokeskuksen organisaatio	36
---	----

Liitteet

Liite 1 Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017	54
---	----

Liite 1 Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017

Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2015–2017

Sisällys

1.	Johdanto	2
	Suunnitelman tarkoitus	2
2.	Tavoitteet ja toimenpiteet	4
2.1.	Palkkaus	4
2.2.	Etnisyys ja kieli	7
2.3.	Etätyö ja työnteon joustavuus	7
2.4.	Johtaminen ja toimintakulttuuri (esimieskoulutus ja -valmennus)	8
3.	Muita ehdotuksia toimenpiteiksi	9
4.	Tasa-arvotunnuslukuja	10
	LIITTEET	13
	PALKKAKARTOITUSTAULUKOT	14
	LISÄTIETOA	19

Käsitelty Tilastokeskuksen työsuojelutoimikunnan kokouksessa 25.5.2015
Käsitelty Tilastokeskuksen johtoryhmän kokouksessa 16.6.2015

1. Johdanto

Suunnitelman tarkoitus

Tilastokeskus asetti työryhmän (ks. liite) päivittämään viraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2015–2017. Työryhmän keskeisiä tehtäviä ovat olleet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan kartoittaminen Tilastokeskuksessa, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittäminen sekä kehittämis ehdotuksien tekeminen.

Työssä on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien muutokset, jotka tulivat voimaan 1.1.2015. Tasa-arvolain keskeiset uudistukset liittyvät tasa-arvosuunnitelmaan ja sen osana olevaan palkkakartoitukseen, jotka on huomioitu tässä suunnitelmassa. Lakiin on lisäksi kirjattu kielto läheis- ja oletta- maan perustuvasta syrjinnästä. Yhdenvertaisuuslakia uudistettiin siten, että työsopimuslakiin sisältyneet syrjintäperusteet on siirretty yhdenvertaisuusla- kiin.

Päivityksen myötä uudistukset ja lisäykset, joita tähän suunnitelmaan on tehty, ovat uusi palkkakartoitus, edellisten vuosien seuranta-tietoja, vuosittai- sen seurannan ja tiedottamisen suunnittelu, lakeihin tulleet sisältömuutokset (esim. sukupuoli-identiteetti ja syrjinnän käsitteet) sekä uudet toimenpide- ehdotukset.

Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on ensisijaisesti henkilöstöpoliittinen suunnitelma, jolla edistetään viraston henkilöstön suku- puolten välistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ennaltaehkäistään syrjin- tää. Suunnitelmassa mainitaan kehittämiskohteita, joita halutaan parantaa ja lisätä henkilöstön tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Suunnitelmassa on myös ehdotuksia toiminnallisiksi kehittämiskohteiksi, joilla halutaan kehittää viraston toimintoja tai palveluja niin, että Tilastokes- kus viranomaisena edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta huomioiden asiak- kaansa ja kansalaiset.

Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain ja sitä päivitetään tarvitta- essa. Perusteellisempi tasa-arvosuunnitelman uudistaminen tehdään kolmen vuoden välein, jotta toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioinnille saadaan riit- tävän pitkä seuranta-kausi.

Tasa-arvo

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki, Finlex) tarkoi- tuksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityi- sesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin (henkilön kokemukseen omasta sukupuolestaan) tai sukupuolen ilmaisuun (sukupuolen tuomiseen esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaa- valla tavalla) perustuva syrjintä. Tasa-arvoasioita säännellään tasa-arvolain lisäksi myös perustuslaissa ja työla nsäädännössä. Suomea velvoittavat myös Euroopan unionin säännökset ja direktiivit.

Työelämän tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä arvostusta, samaa palkkaa samasta ja samanarvoisesta työstä, tasa-arvoista urakehitystä, yhtä hyviä mahdollisuuksia yhdistää työ ja vanhemmuus sekä vapautta seksuaalisesta häirinnästä ja ahdistelusta.

Tasa-arvolain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan pitää (ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat) toimia siten, että:

- avoimma oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisemiseen perustuva syrjintä
- laadittava tasa-arvosuunnitelma tasa-arvon edistämiseksi ja tilanteen seuraamiseksi.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslain (yhdenvertaisuuslaki, Finlex) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisensa tai muun henkilöhön liittyvän syyn (esim. taloudellinen asema) perusteella.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki ja tasa-arvolaki tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämäntilanteilla, ja lisäksi työturvallisuuslaissa mainitaan häirintä.

Syrjintää voi olla välitöntä syrjintää (läheissyrjintä, olettaamaan perustuva syrjintä, risteävä syrjintä, moniperusteinen syrjintä), välillistä syrjintää, kohdittuun mukautusten epäämistä, häirintää sekä käskyä tai ohjetta syrjiä jostakuta. Kuitenkaan kaikki eri asemaan asettaminen ei ole syrjintää, vaan toiminta voi olla oikeutettua esim. positiivisen erityiskohtelun nojalla.

Tilastokeskuksella, kuten kaikilla viranomaisilla, on yhdenvertaisuuslakiin perustuen velvollisuus edistää työpaikan yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Lähtökohta on, että henkilöstö sitoutuu erilaisuuden hyväksymiseen ja toisen ihmisen kunnioittamiseen sellaisena kuin hän on.

Yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla on arvioitava. Lisäksi on, työpaikan tarpeet, toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen, kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan valittaessa henkilöstöä ja tehtäessä henkilöstöä koskevia ratkaisuja.

2. Tavoitteet ja toimenpiteet

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat Tilastokeskuksessa hyvin Henkilöstökyselyn ja Tasa-arvo.fi -kyselyn perusteella.

Edeltävissä tasa-arvosuunnitelmissa mainittuun segregatioon mm. naisvaltaisten tehtävien (esim. tilastohaastattelijat) tai vastualueiden osalta on kiinnitetty huomiota, ja se on vähentynyt tai pysytellyt samana. Naisten ja miesten välillä ei ole ollut havaittavissa merkittävää eroa tyytyväisyydessä tasa-arvon toteutumiseen.

Tasa-arvo.fi-kysely on toteutettu Tilastokeskuksessa vuonna 2011 ja 2014. Ensimmäisellä kerralla vastaajia oli 316 ja toisella kerralla vain 167. Vaikka vastaajamäärän vuoksi kyselyn tuloksia ei voitu pitää kovin edustavina ja vertailukelpoisina, työryhmä totesi, että sukupuolten välillä ei juurikaan näyttänyt olevan eroja.

Kehittämiskohteet vuosille 2015–2017

Tilastokeskuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on valittu seuraavat kehittämiskohteet, joille asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosina 2015–2017:

- Palkkaus
- Etnisyys ja alkuperä
- Etätyö ja työnteon joustavuus
- Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen johtamisessa ja toimintakulttuurissa (esimieskoulutus ja -valmennus)

Kehittämiskohteiden tavoitteet kuvaavat toivottua lopputulosta, johon tähdätään erilaisin toimenpitein. Tavoitteiden tarkastelussa ja seurannassa voidaan hyödyntää muun muassa aikaisempia tasa-arvokyselyiden tuloksia soveltuvien osin, henkilöstöä koskevia palkkaus-, rakenne- ja muita vastaavia tilastoja, henkilöstötilinpäätöstä sekä henkilöstökyselyn ja esimieskyselyn tuloksia.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan Tilastokeskuksen strategiassa ja linjauksissa, toiminnan suunnittelussa, asioiden valmistelussa, ohjeistuksessa, päätöksenteossa ja seurannassa sekä työolosuhteiden kehittämisessä.

Suunnitelmasta ja sen päivittämisestä tiedotetaan viraston intranetissa Metkassa vuosittain.

2.1. Palkkaus

Tasa-arvosuunnitelman osana olevan palkkakartoituksen tarkoituksena on selvittää, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Palkkakartoituksella nähdään palkkausjärjestel-

män toimivuus ja palkkauksen syrjimättömyys. Yksittäisen henkilön palkkaus ei saa tulla esille palkkakartoituksessa, joten palkkatiedot esitetään Seken¹ reunaehtojen² mukaisesti.

Palkkakartoitus lisää palkkauksen läpinäkyvyyttä ja tietoa palkkauksen perusteista. Palkkakartoituksen lisäksi palkkaustietoja seurataan Sekessä ja Varyssa³ sekä tilastoyhteistyössä⁴. Tilastokeskuksen palkkausjärjestelmäkäsikirjassa on otettu huomioon palkkauksellinen tasa-arvo, jolloin samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa. Palkkausjärjestelmää sovelletaan koko viraston henkilökuntaan lukuun ottamatta työnantajavirkamiehiä, harjoittelutehtävissä olevaa tai tukityöllistetyksi palkattavaa henkilöstöä sekä henkilöitä, joiden tehtävistä pääjohtaja heidän asemansa vuoksi erikseen päättää. Palkkausjärjestelmän ulkopuolisia ja tilastohaastattelijoita ei ole huomioitu palkkakartoituksessa.

Palkkakartoitus sisältää tiedot naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Kartoitus ei sisällä tilastohaastattelijoiden ja e-palkkataulussa olevien tietoja, mutta seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen yhteydessä palkkakartoitus laajennetaan kosemaan kaikkia Tilastokeskuksen palveluksessa olevia henkilöitä. Tietoja seurataan seuraavien taulukoiden avulla vuosittain. Taulukot tehdään henkilöstöhallinnossa aina vuodenvaihteen tietojen perusteella. Taulukot ovat:

- Naisten ja miesten osuus eri henkilöstöryhmissä
- Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaatavuusryhmiin
- Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaatavuusryhmittäin
- Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaatavuusluokkiin ikä ja talossa oloaika huomioiden

Palkkakartoitusanalyysi

Palkkakartoituksen ensimmäinen keskeinen huomio on henkilöstömäärän väheneminen vuonna 2014. Vuoden 2014 joulukuussa Tilastokeskuksessa työskenteli 42 palkkakartoituksen piiriin luettavaa henkilöä vähemmän kuin vuoden 2013 joulukuussa. Täten tasa-arvokehityksen vuosimuutosten vertaaminen on vaikeaa: henkilöstömäärän väheneminen vaikuttaa palkkaindikaattorien kehitykseen. Seuraavissa kommentteissa kiinnitetäänkin pääosin huomioita vuoden 2014 tilanteeseen.

Tilastokeskuksessa työskenteli vuonna 2014 yhtä paljon naisia ja miehiä asiantuntijoina ja esimiehinä. Naisten osuus asiantuntijoissa tippui vuoden 2013 49,5 prosentista 48,6 prosenttiin vuonna 2014.

Naisia työskenteli huomattavasti enemmän toimihenkilöinä kuin miehiä, naisten osuus toimihenkilöistä oli noin 80 prosenttia. Tämä selittää naisten ja miesten noin sadan hengen eron kokonaistyöntekijämäärissä. Toimihenkilöi-

¹ Seke tarkoittaa seuranta- ja kehittämistyöryhmää, jossa seurataan palkkausjärjestelmän soveltamista, kehittämistä ja palkkakehitystä.

² Vain ne tiedot esitetään, joita on kuusi tai enemmän. Piilotetut tiedot ovat merkitty tähdellä.

³ Vary tarkoittaa viraston vaatavuusarviointiryhmää, joka osallistuu tietyissä tilanteissa tehtävien vaatavuusarviointimenettelyyn.

⁴ Tilastoyhteistyöllä tarkoitetaan palkkausjärjestelmän seurantaan liittyviä tilastoja.

den määrä heijastuu myös miesten ja naisten välisiin vaativuusryhmävertailuun, sillä toimihenkilöiden vaativuusryhmät ovat pienempiä kuin asiantuntijoilla ja esimiehillä.

Palkkakartoituksessa vaativuusryhmiin sijoittumista mitataan kahdella mittarilla: suhteellisella osuudella sukupuolen sisällä ja suhteellisella osuudella koko henkilöstöstä (palkkakartoitustaulukko ”Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin vuosina 2013 ja 2014”).

Tarkastellaan ensin osuuksia sukupuolen sisällä. Naisten moodiarvo on vaativuusryhmä 11, miesten 12. Miesten selkeä enemmistö on keskittynyt vaativuusryhmiin 10, 11 ja 12. Tosin naisistakin lähes 50 % sijoittuu näihin vaativuusryhmiin.

Mikäli prosentiosuuksia tarkastellaan koko henkilöstön tasolla, erot tasoittuvat. Kuitenkin havaitaan, että naisten absoluuttinen lukumäärä on miesten lukumäärä suurempi vaativuusryhmissä 5–11 ja miesten vaativuusryhmissä 12–16. On huomattava, että naisia on kaikkiaan noin sata enemmän kuin miehiä.

Mikä selittää miesten, joiden kokonaismäärä henkilöstöstä on vähäisempi, suurempaa määrää korkeammissa vaativuusryhmissä? Palkkakartoitustaulukosta ”Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin ikä ja talossa oloaika huomioiden vuosina 2013 ja 2014” havaitaan, että miehiä työskentelee enemmän järjestelmäasiantuntijoina, it-kehittämispäällikköinä, erikois-tutkijoina, sovellusasiantuntijoina ja yliaktuaareina. Näissä nimikkeissä vaativuusryhmät ovat tyypillisesti korkeita.

Huomattavaa kuitenkin on, ettei nimikkeiden sisällä ole juurikaan eroja keskimääräisissä vaativuusryhmissä. Toisin sanoen, mikäli nimike on sama, naisten ja miesten keskimääräiset vaativuusryhmät ovat lähellä toisiaan.

Mutta miten naisten ja miesten suoriutumista arvioidaan vaativuusryhmitäin? Palkkakartoitustaulukko ”Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaativuusryhmittäin vuosina 2013 ja 2014” vastaa tähän kysymykseen.

Naisten henkilökohtainen palkanosa on miesten henkilökohtaista palkanosaa suurempi vaativuusryhmissä 5–11. Vaativuusryhmässä 12 miesten palkanosa on 0,1 prosenttiyksikköä naisten palkanosaa suurempi (vuonna 2013 ero oli 0,6 prosenttiyksikköä miesten hyväksi). Vaativuusryhmissä 13–14 miesten palkanosa on naisten palkanosaa suurempi, ja vaativuusryhmässä 15 naisten palkanosa on suurempi. Keskimäärin henkilökohtaisen palkanosan prosentit ovat samat.

Kaiken kaikkiaan erot henkilökohtaisissa palkanosissa sukupuolten välillä vaihtelevat 0,1 prosenttiyksiköstä 1,7 prosenttiyksikköön. Erot eivät ole suurensuuria, eivätkä tilastollisesti systemaattisia.

Käytettävissä olevan palkkakartoitusaineisto ei aina anna suoranaisesti väli-neitä ottaa kantaa sukupuolten väliseen diskriminaatioon, mutta mitään hä-lyttävää aineistosta ei ilmene.

Keskeinen havainto on, että naisten ja miesten ammattirakenteet ovat osin erilaisia, ja tämä näkyy aggregaattitason luvuissa naisten pienempänä keskiarvopalkkana, sekä (aavistuksen) pienempänä keskimääräisenä henkilökohtaisena palkanosana⁵.

Tämä voidaan ilmaista myös toisin sanoin: Tilastokeskuksessa on jossain määrin naisten ja miesten töitä. Siihen, miksi miehet ja naiset päätyvät eri nimikkeille töihin, ei voida palkkakartoituksen puitteissa ottaa kantaa.

2.2. Etnisyys ja kieli

Tavoitteena on, että ketään ei syrjitä etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden tai kielen perusteella.

Tilastokeskuksen virkoihin ja tehtäviin ei ole kansalaisuusvaatimuksia. Tilastokeskuksessa kerätään henkilötietolomakkeella tiedot kansalaisuudesta valtion palvelussuhderekisteriä varten.

Myös henkilön äidinkieli pyydetään ilmoittamaan henkilötietolomakkeella valtion palvelussuhderekisteriä varten. Samalla henkilö voi valita haluaako palkkatodistuksensa suomeksi vai ruotsiksi.

Työtehtävien edellyttämän kielitaidon osalta noudatetaan lakia julkisyhteisöjen henkilöstöltä vaadittavasta kielitaidosta 6.6.2003/424 (www.finlex.fi). Korkeakoulututkintovaatimus on säädetty vain pääjohtajalle ja tulosyksikön johtajille. Näissä tehtävissä vaaditaan siten suoraan kielitaitolain nojalla suomen kielen erinomaista suullista ja kirjallista taitoa sekä ruotsin kielen tyydyttävää suullista ja kirjallista taitoa. Muissa Tilastokeskuksen tehtävissä suomen ja ruotsin kielen taitovaatimus määrätään Tilastokeskuksen päätöksellä työtehtävien edellyttämien vaatimusten mukaisesti.

Julkisissa ilmoituskanavissa julkaistavat hakuilmoitukset käännetään Käännöspalveluissa ruotsiksi.

Henkilön etnisyyteen ja alkuperään liittyviä asioita seurataan tarvittavissa määrin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

2.3. Etätyö ja työnteon joustavuus

Tilastokeskuksen henkilöstöstrategiset linjausten 2010–2015 yhtenä osa-alueena on Työn tekemisen uudistuvat muodot ja toimintatavat. Niihin pyritään mm. joustavilla työjärjestelyillä ja nykyaikaisilla teknologiaratkaisuilla. Järjestelyjä ja joustoja tehtäessä noudatetaan viraston palkkausjärjestelmää.

Etätyö

Työjärjestelyiden joustavuutta on lisätty mahdollistamalla etätöiden tekemistä muun muassa uudistamalla työvälineitä (kannettavat tietokoneet ja älypuhelimet) sekä uudistamalla etätyöohjeistus vuosina 2012 ja 2014. Työvälinekanta päivitetään mm. välineiden elinkaaren perusteella.

⁵ Henkilökohtainen palkanosa on alemmissa vaativuusryhmissä korkeampia vaativuusryhmiä matalampi sekä miehillä että naisilla

Etätyöpäivien ja etätyöjaksojen määrät ovat jakautuneet miesten ja naisten kesken varsin tasaisesti. Vuonna 2014 naisten tekemien etätyöpäivien osuus kaikista etätyöpäivistä oli 46 %. Naisten etätyöjaksojen osuus kaikista etätyöjaksoista oli 49 %. (ks. taulukko 7).

Muut työnteon joustomahdollisuudet

Tilastokeskuksessa on käytössä varsin kattavat mahdollisuudet palvelussuhteiden ja työaikojen joustamiseksi. Näitä on tarkasteltu Tilastokeskuksen tasa-arvosuunnitelmassa 2009 yhtenä työn ja yksityiselämän yhteensovittamista tukevana toimenpiteenä, jolloin ohjeistettiin vanhusten hoitoon liittyvistä joustomahdollisuuksista (ks. Metka > Henkilöstö > Poissaolot ja virkavapaat).

Eräiden työnteon joustamisen keinojen ehdot ovat kuitenkin tiukentuneet viime vuosina. Esim. osa-aikaeläkkeelle pääsyn ikäraja noussut ja vuorotteluvapaan ehdot ovat tiukentuneet, ja nämä ovat osaltaan heikentäneet joustavuutta.

Ehdotukset toimenpiteiksi

- Jos henkilöllä on henkilökohtaisten syiden tai elämäntilanteen muutoksen perusteella tarve joustaa työssä, vastuualueella/yksikössä tulee selvittää työaikajoustojen lisäksi mahdollisuudet vaihtaa tehtäviä. (vastuualueet/tulosyksiköt)

2.4. Johtaminen ja toimintakulttuuri (esimieskoulutus ja -valmennus)

Tilastokeskuksen KUMU-hankkeessa on kehitetty toimintakulttuuria, johtamista ja esimiestyötä. KUMUn pelikirjassa kuvataan hyvän johtamisen periaatteita ja tavoitteita sekä niiden rinnalla myös hyvän työyhteisöjen toiminnan periaatteita.

Koska tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on erityisesti työnantajan vastuulla, Tilastokeskuksen johtajien ja esimiesten koulutuksessa ja valmennuksessa on huomioitava ne nykyistä kattavammin.

Ehdotukset toimenpiteiksi

- Lisätään varhaisen tuen ohjeistukseen syrjinnän ehkäiseminen. (Hallinto)
- Otetaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuus puheeksi esimiesten aamukahveilla säännöllisin väliajoin (vähintään suunnitelman päivituksen yhteydessä). (Hallinto)
- Selvitetään miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät nykyisessä esimieskoulutustarjonnassa. Kun koulutuksia jatkossa päivitetään, niiden sisällössä huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat soveltuvin osin. (Hallinto)
- Lisätään perus-TIKO-koulutuksiin ja perehdytysmateriaaleihin maininta tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. (Hallinto)

3. Muita ehdotuksia toimenpiteiksi

Edellä mainittujen (henkilöstöpoliittisten) kehittämiskohteiden lisäksi työryhmä ehdottaa seuraavia toiminnalliseen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä toimenpiteitä toteutettavaksi vuosien 2016–2019 aikana:

- Tilastokeskuksen henkilöstökysely: Selvitetään esim. pidemmän aikavälin kehittämistyössä tai esim. vuosittaisia teemakysymyksiä suunniteltaessa voidaan kyselyyn lisätä uusia kysymyksiä (VMBaron kysymysten lisäksi), joilla seurataan yhdenvertaisuutta eriarvoisuuden ja syrjinnän kokemisen perusteella. Lisäkysymysten tarvetta voidaan arvioida mm. siksi, koska nykyisessä henkilöstökyselyssä ei ole kysymystä koskien yhdenvertaisuutta ja koska Tasa-arvo.fi -kyselyn vastaajien määrä esim. syrjinnän tilan seuraamiseksi on ollut liian pieni. Selvitetään, voisiko VMBaroa kehittää tältä osin. (Hallinto)
- Seurataan ja raportoidaan vuosittain henkilöstökyselyn avulla tasa-arvon toteutumista yksiköittäin. (Hallinto)
- Seurataan rekrytoinnissa (sekä sisäinen että ulkoinen) naisten ja miesten lukumääriä sekä hakijoiden että valittujen osalta vuosittain alkaen vuodesta 2015. (Hallinto)
- Tilastokeskuksen sisäisiä toimintaohjeita ja pelisääntöjä päivitettäessä ja uusia ohjeita laadittaessa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat. (kaikki yksiköt)
- Esitellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tulostyöyksiköiden yksikköinfoissa syksyllä 2015. (työryhmän jäsenet ja asiantuntijat, tulostyöyksiköt)

Tilastokeskuksen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ehdotetaan seuraavia toimenpiteitä:

- Ylläpidetään ja kehitetään esteetöntä pääsyä Tilastokeskukseen, esim. pääsy toimitiloihin, tilastokirjastoon ja vierasparkkipaikalle. (Hallinto)
- Selvitetään osana tilastojulkaisemisen kehittämishanketta viraston verkkopalveluiden käytettävyyttä, saavutettavuutta ja esteetöntä pääsyä. Näkökulmana on tiedon visuaalinen esittäminen ja laatu.

4. Tasa-arvotunnuslukuja

Tämän luvun taulukoissa esitetyt tunnusluvut koskevat koko henkilöstöä.

Miesten ja naisten näkemystä tasa-arvon tilasta Tilastokeskuksessa on seurattu henkilöstökyselyn kysymyksen 5.4 avulla (Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä). Indeksi on vuodesta 2005 lukien kehittynyt pääosin myönteisesti. Sukupuoli-indeksin⁶ tavoitearvoa (1,00) ei ole saavutettu.

Taulukko 1.1. Henkilöstökyselyn (VMBaro) kysymyksen 5.4 tulokset (Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä), koko henkilöstö

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Tilastokeskus	3,65	3,62	3,74	3,75	3,73	3,77	3,80	3,89	3,88	3,85	3,91
Valtio	3,62	3,63	3,62	3,65	3,69	3,76	3,77	3,78	3,86	3,84	3,87
Sp-indeksi	1,10	-	1,11	1,10	1,11	1,06	1,06	1,13	1,09	1,07	1,10

Taulukko 1.2. Henkilöstökyselyn (VMBaro) kysymyksen 5.4 tulokset tulosyksiköittäin (Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä)

	TK	HA	KE	SH	TH-CATI	TH-KENTTÄ	TH-TH	TI	TP	TY	VE	YY
2014	3,85	3,81	4,37	4,45	4	3,74	3,63	3,77	3,82	3,9	3,87	3,94
2015	3,91	4,04	4,26	4,00	4,33	3,83	3,66	3,79	3,78	4,04	3,83	3,96

Miesten ja naisten osuudet koko henkilöstöstä ovat pysyneet miltei samoina. Miehiä on noin yksi kolmannes ja naisia noin kaksi kolmannesta.

Taulukko 2. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä, koko henkilöstö (Tahti)

	2010			2011			2012			2013			2014		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Miehet/ naiset, %-osuus	34,4	65,6	100,0	36,1	63,9	100,0	36,4	63,6	100,0	36,6	63,4	100,0	37,4	62,6	100,0

Osa-aikaisten naisten osuus on vähentynyt viiden vuoden aikana. Vuonna 2010 miltei 41 % naisista teki osa-aikatyötä, mutta vuonna 2014 heidän osuutensa oli laskenut 4,8 prosenttiyksikköä ollen 36,1 %.

Taulukko 3. Henkilöstön koko-/osa-aikaisuus sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti); naiset %

	2010			2011			2012			2013			2014		
	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.	M	N	Yht.
Koko-aikainen	283	366 (59,1%)	649	302	367 (60,4%)	669	309	385 (62,7%)	694	304	375 (62,3%)	679	298	364 (63,9%)	662
Osa-aikainen	42	253 (40,9%)	295	42	241 (39,6%)	283	43	229 (37,3%)	272	44	227 (37,7%)	271	42	206 (36,1%)	248
väh. 20 t/vko	39	250	289	41	237	278	41	225	266	14	45	59	12	42	54
alle 20 t/vko	3	3	6	1	4	5	2	4	6	30	182	212	30	164	194
TK yhteensä	325	619 (100 %)	944	344	608 (100 %)	952	352	614 (100 %)	966	348	602 (100 %)	950	340	570 (100 %)	910

Naisten keski-ikä on hieman korkeampi kuin miesten. Viiden vuoden aikana naisten keski-ikä on laskenut 50,2 vuodesta 49,9:ään ja miesten keski-ikä 47,7:stä 46,1 vuoteen.

⁶ Tavoitteena on ollut, että miehet ja naiset ovat yhtä tyytyväisiä tasa-arvoon (sukupuolten mukaan laskettujen lukujen suhde on 1,00).
2012: miehet 4,2, naiset 3,73
2013: miehet 4,10, naiset 3,77
2014: miehet 4,03, naiset 3,76
2015: miehet 4,15, naiset 3,78

Taulukko 4. Keski-ikä (Tahti), koko henkilöstö

Keski-ikä, v.	2010	2011	2012	2013	2014
Keski-ikä, v.	49,3 v	48,9 v	48,5 v	48,4 v	48,5 v
Naiset/ Miehet (valtio, keski-ikä)	50,2/ 47,7 (45,1)	50,0/ 46,9 (45,7)	49,6/46,5 (45,9)	49,5/46,4 (46,1)	49,9/46,1 (46,3)

Naisten lukumäärä on 15–24 –vuotiaita lukuun ottamatta korkeampi kaikissa ikäryhmissä.

Taulukko 5. Henkilöstön ikärakenne sukupuolen mukaan vuonna 2014, koko henkilöstö (Tahti)

Ikäluokka, vuotta	Miehet	%	Naiset	%	Yhteensä	%
15-24	4	66,7 %	2	33,3 %	6	100 %
25-34	78	48,4 %	83	51,6 %	161	100 %
35-44	75	44,9 %	92	55,1 %	167	100 %
45-54	83	34,3 %	159	65,7 %	242	100 %
55-64	86	28,9 %	212	71,1 %	298	100 %
65 -	14	38,9 %	22	61,1 %	36	100 %
TK yhteensä	340	37,4 %	570	62,6 %	910	100 %

Miesten koulutustasoindeksi (5,8) on korkeampi kuin naisten, ja se on pysynyt miltei muuttumattomana. Vuonna 2014 naisten koulutustasoindeksi (5,4) kuitenkin nousi selvästi edellisvuosiin nähden.

Taulukko 6. Koulutusaste sukupuolen mukaan, koko henkilöstö (Tahti)

Koulutusaste	2010				2011				2012				2013				2014			
	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%	M	N	Yht.	%
Perusaste	3	39	42	4,4	3	36	39	4,1	3	34	37	3,8	3	12	15	1,6	2	11	13	1,4
Keskiaste	68	156	224	23,7	68	162	230	24,2	62	156	218	22,6	60	147	207	21,8	62	125	187	20,5
Alin korkea-aste	23	107	130	13,8	24	106	130	13,7	24	99	123	12,7	26	97	123	12,9	26	102	128	14,1
Alempi korkea-kouluaste	38	68	106	11,2	41	64	105	11,0	53	77	130	13,5	53	70	123	12,9	48	70	118	13,0
Ylempi korkea-kouluaste	157	187	344	36,4	163	184	347	36,4	165	200	365	37,8	165	208	373	39,3	167	220	387	42,5
Tutkijakoulutusaste	25	13	38	4,0	25	10	35	3,7	26	10	36	3,7	21	11	32	3,4	19	12	31	3,4
Ei luokitusta tai tuntematon koulutusaste	11	49	60	6,4	20	46	66	6,9	19	38	57	5,9	20	57	77	8,1	16	30	46	5,1
TK yhteensä	325	619	944	100	344	608	952	100	352	614	966	100	348	601	950	100	340	570	910	100
Koulutustasoindeksi TK (valtio)	5,9	4,9	5,2		5,8	4,9	5,2		5,8	5,1	5,3		5,8	5,1	5,4		5,8	5,4	5,6	
			(5,1)				(5,1)				(5,2)				(5,2)				(5,3)	

Taulukko 7. Tietoa poissaoloista ja virkavapaista vuonna 2014 (Kieku), koko henkilöstö

Poissaololaji	Sukupuoli	Poissaolojen pituus per kk kalenteripäivissä	Poissaolojen lkm 01.2014 - 12.2014
Isyyysvapaa, palkaton	Mies	305	25
	Tulos	305	25
Isyyysvapaa, palkallinen	Mies	69	18
	Tulos	69	18
Äitiysvapaa	Nainen	1 603	17
	Tulos	1 603	17
Vanhempainvapaa	Mies	44	1
	Nainen	2 277	18
	Tulos	2 321	19
Hoitovapaa	Mies	252	3
	Nainen	3 089	23
	Tulos	3 341	26
Muu virka/tehtävä, oma virasto	Mies	5 606	25
	Nainen	6 928	35
	Tulos	12 534	60
Opintovapaa, palkaton	Mies	86	5
	Nainen	1 578	31
	Tulos	1 664	36
Opintovapaa, palkallinen	Mies	31	1
	Nainen	195	29
	Tulos	226	30
Etätyö	Mies	1 412	877
	Nainen	1 215	830
	Tulos	2 627	1 707
Vuorotteluvapaa	Mies	1 092	6
	Nainen	1 265	10
	Tulos	2 357	16
Saldovapaa	Mies	177	122
	Nainen	206	155
	Tulos	383	277
Työaikapankki, säästövapaa	Mies	161	116
	Nainen	245	191
	Tulos	406	307

LIITTEET

Työryhmän asettamiskirje



1(1)

TKOH-1180-14	HA/Bärlund	Pvm Datum	12.9.2014	Ovno Dnr	TK- 04-1180-14
18 09 2014	Jäsenet Mesta Sittlowsmann				

Asia
Ärende

Työryhmän asettaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi

Tilastokeskus asettaa työryhmän, jonka tehtävänä on päivittää viraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Työryhmän keskeiset tehtävät ovat :

- kartoittaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa Tilastokeskuksessa
- päivittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- tehdä sen pohjalta kehittämissuhteita.

Työryhmän puheenjohtajaksi määrätään erikoissuunnittelija Hanna Bärlund (HA), jäseniksi henkilöstösihteeri Minna Leppänen (HA), tietopalvelusuunnittelija Jarmo Partanen (Tilastokeskuksen Akavalaiset TIAK ry) sekä sovellussuunnittelija Vappu Saarela (Tilastoväen unioni ry). Työryhmän sihteeriksi määrätään henkilöstölakimies Anna-Liisa Eskelinen (HA). Työryhmän pysyviksi asiantuntijoiksi kutsutaan erikoistutkija Marjut Pietiläinen (VE), yliaktuaari Tarja Nieminen (VI) ja yliaktuaari Sampo Pehkonen (YY). Työryhmä voi käyttää työnsä apuna myös muita viraston asiantuntijoita.

Työryhmän tulee raportoida työnsä tuloksista työsuojelutoimikunnalle. Työryhmän määräaika päättyy 31.3.2015. Työryhmän kirjaa työaikansa laskentakohdele 9999616200 Yhteistoiminta. Työryhmän asettaminen on käsitelty työsuojelutoimikunnassa 14.8.2014.

Pääjohtaja

Marjo Puumi

Hallintojohtaja

Pasi Henriksson

Jakelu

Työryhmän jäsenet, Mesta, kirjaamo

Sivu 10/10

Postiosoite 00022 TILASTOKESKUS
Käyntiosoite Työväenkatu 13, 00580 Helsinki
Suomen valtion Y-tunnus 0905674-0

Postadress 00022 STATISTIKCENTRALEN
Besöksadress: Verkstadsgränd 13, 00580 Helsingfors
Finska statens FO-nummer 0905674-0

Puh. - Tfn 029 551 1000
Faksi - Fax 029 551 2750
www.tilastokeskus.fi
www.stat.fi

PALKKAKARTOITUSTAULUKOT*Naisten ja miesten osuudet eri henkilöstöryhmissä vuosina 2013 ja 2014*

Naisten ja miesten osuudet eri henkilöstöryhmissä 12/13					
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat					
Henkilöstöryhmä	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Asiantuntijat	242	49,5 %	247	50,5 %	489
Esimiehet	26	51,0 %	25	49,0 %	51
Toimihenkilöt	153	80,1 %	38	19,9 %	191
yhteensä	421		310		731

Naisten ja miesten osuudet eri henkilöstöryhmissä 12/14					
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat					
Henkilöstöryhmä	Naisia		Miehiä		Yhteensä
	lkm	%	lkm	%	
Asiantuntijat	229	48,6 %	242	51,4 %	471
Esimiehet	30	50,8 %	29	49,2 %	59
Toimihenkilöt	138	81,7 %	31	18,3 %	169
yhteensä	397		302		699

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin vuosina 2013 ja 2014

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin 12/13						
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat						
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)						
Vaativuusryhmä	Naisten lukumäärä	% Naisista	Naisia % henkilöstöstä	Miesten lukumäärä	% Miehistä	Miehiä % henkilöstöstä
2	*	*	*			
3	*	*	*			
4	*	*	*	*	*	*
5	15	3,6 %	2,1 %	*	*	*
6	35	8,5 %	4,9 %	7	2,3 %	1,0 %
7	46	11,1 %	6,5 %	9	3,0 %	1,3 %
8	52	12,6 %	7,3 %	10	3,3 %	1,4 %
9	24	5,8 %	3,4 %	21	7,0 %	2,9 %
10	60	14,5 %	8,4 %	47	15,7 %	6,6 %
11	84	20,3 %	11,8 %	64	21,4 %	9,0 %
12	51	12,3 %	7,2 %	77	25,8 %	10,8 %
13	15	3,6 %	2,1 %	27	9,0 %	3,8 %
14	24	5,8 %	3,4 %	27	9,0 %	3,8 %
15	8	1,9 %	1,1 %	10	3,3 %	1,4 %
16	*	*	*	*	*	*
Yhteensä	414		58,1 %	299		41,9 %

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusryhmiin 12/14						
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat						
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)						
Vaativuusryhmä	Naisten lukumäärä	% Naisista	Naisia % henkilöstöstä	Miesten lukumäärä	% Miehistä	Miehiä % henkilöstöstä
2	*					
3	*					
4	*	*	*	*	*	*
5	9	2,3 %	1,3 %	*	*	*
6	32	8,2 %	4,7 %	6	2,0 %	0,9 %
7	39	9,9 %	5,7 %	8	2,7 %	1,2 %
8	54	13,8 %	7,9 %	8	2,7 %	1,2 %
9	19	4,8 %	2,8 %	17	5,8 %	2,5 %
10	54	13,8 %	7,9 %	45	15,3 %	6,6 %
11	86	21,9 %	12,5 %	69	23,4 %	10,0 %
12	50	12,8 %	7,3 %	78	26,4 %	11,4 %
13	13	3,3 %	1,9 %	27	9,2 %	3,9 %
14	26	6,6 %	3,8 %	25	8,5 %	3,6 %
15	10	2,6 %	1,5 %	12	4,1 %	1,7 %
16	*	*	*	*	*	*
yhteensä	392		57,1 %	295		42,9 %

Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaativuusryhmittäin vuosina 2013 ja 2014

Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaativuusluokittain 12/13						
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat						
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)						
Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen palkanosa		Henkilökohtainen palkanosa		Kokonaispalkka	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
2	*					
3	*					
4	*	*	*	*	*	*
5	15	*	25,8	*	2570,89	*
6	35	7	27,6	20,8	2759,45	2626,55
7	46	9	26,4	21,2	2934,69	2815,53
8	52	10	27,4	24,9	3167,45	3103,59
9	24	21	23,6	21,6	3300,23	3249,34
10	60	47	23,0	22,8	3508,49	3502,88
11	84	64	25,4	24,2	3901,80	3871,19
12	51	77	26,3	26,9	4304,97	4326,66
13	15	27	27,9	29,7	4703,61	4774,61
14	24	27	31,4	33,7	5176,90	5266,91
15	8	10	32,9	33,3	5552,82	5579,88
16	*	*	*	*	*	*
yhteensä	414	299	27,1	25,9	3807,39	3911,71

Naisten ja miesten palkat ja palkkaerot vaativuusluokittain 12/14						
pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkataulussa olevat						
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)						
Vaativuusryhmä	Tehtäväkohtainen palkanosa		Henkilökohtainen palkanosa		Kokonaispalkka	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
2	*		*		*	
3	*		*		*	
4	*	*	*	*	*	*
5	9	*	21,6	*	2509,33	*
6	32	6	26,5	25,8	2759,77	2747,92
7	39	8	26,6	25,8	2964,49	2945,98
8	54	8	26,8	25,4	3174,85	3140,14
9	19	17	25,7	24,9	3382,82	3360,84
10	54	45	23,6	22,8	3549,57	3528,38
11	86	69	25,6	24,8	3932,65	3911,92
12	50	78	26,9	27,0	4349,43	4354,61
13	13	27	28,2	29,1	4738,49	4777,17
14	26	25	30,5	32,2	5166,32	5234,77
15	10	12	34,0	33,5	5627,16	5604,44
16	*	*	*	*	*	*
yhteensä	392	295	26,9	27,1	3832,26	3960,62

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin ikä ja talossa oloaika huomioiden vuosina 2013 ja 2014

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin ikä ja talossa oloaika huomioiden 12/13												
Aktiiviset palvelussuhteet, pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkalaiset												
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)												
Nimike	Keskimääräinen talossa oloaika vuosina		Keski-ikä		Lukumäärä		Keskimääräinen vaativuusryhmä		Vaativuusryhmäväli		Vaativuusryhmäväli	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset ala	Naiset ylä	Miehet ala	Miehet ylä
Aktuaari	23,5	19,9	50,8	47,0	64	13	7,7	8,2	6	9	7	10
Erikoissuunnittelija	*	22,1	*	55,1	*	9	12,0	11,9	*	*	11	13
Erikoistutkija	19,4	24,3	49,9	57,9	9	15	11,8	12,2	11	13	11	14
Hallintosihteeri	20,0		51,3		7		8,0		8	8		
It-kehittämisspäälikkö	*	20,0	*	46,8	*	8	13,0	13,8	*	*	12	14
Järjestelmäasiantuntija	*	12,6	*	37,8	*	12	9,5	8,4	*	*	5	12
Kehittämisspäälikkö	21,2	22,3	52,7	50,3	15	19	14,5	13,9	13	16	12	16
Osastosihteeri	23,9	*	54,1	*	7	*	6,9	6,5	5	8	*	*
Sovellusasiantuntija	19,2	15,1	49,3	47,9	16	23	10,8	10,7	10	12	10	12
Sovellussuunnittelija	22,3	9,2	52,0	40,3	7	12	9,4	9,5	9	10	8	11
Suunnittelija	17,3	15,5	48,7	48,5	19	13	10,5	10,5	9	12	8	13
Tietopalvelusihteeri	20,3	*	56,3	35,0	6	*	6,5	*	5	7	*	*
Tietopalvelusuunnittelija	16,9	11,2	47,5	45,2	24	14	9,8	10,2	8	12	7	11
Tilastonlaajaja	27,9	19,9	55,9	52,5	48	10	5,9	5,7	4	9	4	7
Tilastopäälikkö	17,3	11,8	47,8	39,9	12	9	14,0	14,4	13	15	14	15
Tutkija	11,3	*	39,0	*	7	*	11,0	11,0	10	12	*	*
Yliaktuaari	11,1	12,1	40,7	42,0	105	115	11,2	11,4	9	13	8	13
yhteensä	19,4	16,6	49,7	46,1	346	272	10,1	10,6	8,6	11,1	9,0	12,4

Naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin ikä ja talossa oloaika huomioiden 12/14												
Aktiiviset palvelussuhteet, pl. tilastohaastattelijat ja e-palkkalaiset												
* tilastoja tulostettaessa keskiarvo esitetään vain ryhmistä joissa on vähintään kuusi havaintoa (henkilöä)												
Nimike	Keskimääräinen talossa oloaika vuosina		Keski-ikä		Lukumäärä		Keskimääräinen vaativuusryhmä		Vaativuusryhmä- väli		Vaativuusryhmä- väli	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset ala	Naiset ylä	Miehet ala	Miehet ylä
Aktuaari	22,5	15,4	51,0	43,1	62	15	7,8	8,3	7	10	5	11
Erikoissuunnittelija	*	22,3	*	56,1	*	8	*	11,9	*	*	11	13
Erikoistutkija	19,4	24,7	49,7	56,2	7	11	11,7	12,1	11	12	11	13
Hallintosihteeri	14,6		43,3		7		7,9		7	8		
It-kehittämisspää- likko	*	18,5	*	45,0	*	11	*	13,7	*	*	12	15
Järjestelmäasiantun- tija	*	13,0	*	39,5	*	12	*	9,3	*	*	5	12
Kehittämispäälikko	22,7	23,9	53,6	51,9	16	14	14,5	14,1	13	16	13	16
Osastosihteeri	27,7	*	56,2	*	6	*	7,3	*	6	8	*	*
Sovellusasiantuntija	17,1	12,5	49,5	46,1	11	23	10,9	10,7	10	12	10	12
Sovellussuunnittelija	15,3	6,7	47,7	38,8	6	11	9,5	9,5	9	10	7	11
Suunnittelija	16,7	17,6	47,3	50,3	20	11	10,4	10,8	9	12	9	13
Tietopalvelusuunnit- telija	16,7	13,3	47,0	47,7	23	12	9,8	10,0	8	11	7	11
Tilastonlaaja	27,7	18,8	56,4	52,1	41	9	6,0	6,1	5	8	5	7
Tilastopäälikko	15,7	13,5	47,4	41,7	14	12	14,2	14,4	14	15	14	15
Tutkija	10,7	*	39,7	*	7	*	11,0	*	10	12	*	*
Tutkimuspäälikko	*	16,0	*	49,3	*	6	*	13,8	*	*	13	15
Yliaktuaari	11,1	11,9	41,1	41,7	107	120	11,2	11,5	10	13	9	14
yhteensä	18,3	16,3	48,5	47,1	327	275	10,2	11,2	9,2	11,3	9,4	12,7